

Оплата за работу в выходные и праздники: разъяснение от Конституционного суда

Все работодатели знают, что за работу в праздники и выходные дни положено начислять **двойную оплату труда**. Однако о том, что при этом следует **учитывать премии и прочие надбавки** (а не только оклад), осведомлены не многие. Что неудивительно, ведь в нормах законодательства фигурирует именно оклад. Однако буквальное толкование Трудового кодекса приводит к тому, что нарушаются права работника.

Что случилось?

Работодатель начислил своим сотрудникам за работу в праздничные и выходные дни оплату труда *в размере двойного оклада*. При этом были учтены районный коэффициент и «дальневосточная» надбавка. А вот **премии и компенсации при расчете оплаты труда учтены не были**. В итоге это привело к тому, что сотрудники за нерабочие дни получили меньше заработной платы, чем за обычные трудовые будни.

Не согласившись с таким положением дел, работники обратились в суд. Они аргументировали тем, что при расчете оплаты за работу в выходные и праздники следует учитывать всю заработную плату, включая компенсации и премии.

Мнение судов

Суды не углядели в действиях работодателя нарушения статьи 153 ТК РФ. Ведь в ней сказано, что за работу в праздничные и выходные дни сотрудникам, чей размер оплаты труда базируется на окладе, **следует начислить ЗП исходя из двойного размера этого оклада**. В статье 129 Кодекса сказано, что *оклад есть фиксированный размер оплаты за месяц, в которую не включаются всевозможные компенсации и прочие выплаты*.

Из норм упомянутых статей следует, что работодатель все сделал верно: взял оклад и удвоил его. К тому же такой порядок начисления заработной платы за нерабочие дни соответствует мнению Верховного суда, которое выражено, например, в определении от 21.11.16 № 56-КГ16-22.

Конституционный суд встал на сторону работников

Судьи Конституционного суда исходили из того, что статья 153, а также нормы статей 22, 132 и 149 Кодекса подразумевают следующее. Выход на работу в

нерабочий день (выходной или праздничный) должен оплачиваться в большем размере по сравнению с обычным трудовым днем. Нормы законодательства призваны обязать работодателей увеличивать заработную плату в такие дни — это служит **компенсацией за то, что работник трудится тогда, когда должен отдыхать**. Такие условия труда являются отклонением от нормы, а повышенная ставка ЗП — это *гарантия справедливой оплаты труда*. И она должна действовать на всех работников, с которыми заключен договор, вне зависимости от режима их работы и прочих условий.

Заработная плата состоит не только из оклада — в нее включаются компенсационные и стимулирующие выплаты. И они должны начисляться **за все отработанные дни, в том числе нерабочие**. Ведь иначе получается, что выйдя на работу в выходной день (что само по себе является отклонением от нормы и должно компенсироваться), работник оказывается в худшем положении, чем в том случае, если бы этот день был обычным рабочим днем.

Выводы

Если работодатель вызывает персонал на работу в выходной или праздничный день, ему следует начислять двойную оплату труда не от голого оклада. Необходимо включить в расчет **все выплаты компенсационного и стимулирующего характера**, которые положены работнику в соответствии с системой оплаты труда.