

Вопрос: Просим предоставить разъяснения по следующим вопросам, связанным с оплатой труда работников.

1. В соответствии с нормами законодательства, если по распоряжению руководителя работник в командировке был привлечен к работе в праздничный день, то этот день нужно оплачивать не менее чем в двойном размере. Вместе с тем по желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в такой день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. В аналогичном порядке оплачиваются дни отъезда (приезда) в командировку, а также дни нахождения в пути в период командировки, которые приходятся на выходные или нерабочие праздничные дни (письмо Минтруда России № 14-2/3044898-4415 от 5 сентября 2013 года). Вместе с тем за время нахождения в командировке (в т. ч. за дни отъезда (приезда) и нахождения в пути) за работником сохраняется средний заработок (ст.167 Трудового кодекса РФ). Просьба разъяснить, в каком порядке оплачивать дни командировки, которые приходятся на выходные (нерабочие праздничные) дни:- в двойном размере среднего заработка, который исчисляется в порядке, установленном ст.139 Трудового кодекса РФ;- или в двойном размере в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ (т.е. например, исходя из тарифной ставки).

2. В соответствии с ч.2 ст.142 Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением некоторых случаев). С какого дня работник вправе приостановить работу - начиная с 16 или с 17 дня задержки выплаты заработной платы? Какие дни имеются в виду - календарные или рабочие? В каком порядке оплачивать период приостановки работы?

3. Работнику установлен суммированный учет рабочего времени. При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, нужно ли исключать из этого периода период направления работника в командировку?

4. В каком порядке определяется норма рабочего времени, если работник находился в отпуске, в командировке или был временно нетрудоспособен. Например, в месяце работник должен отработать 20 рабочих дней, из них 10 дней он находился в отпуске (был временно нетрудоспособен). Нужно ли уменьшать в этом случае норму рабочего времени?

Как в этом случае оплачивать работу в выходной день работнику, получающему должностной оклад (оклад) с учетом ст.153 Трудового кодекса РФ:- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (как работу в пределах месячной нормы рабочего времени);- или в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада (как работу сверх месячной нормы рабочего времени)?

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

ДЕПАРТАМЕНТ ОПЛАТЫ ТРУДА, ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПИСЬМО от 25 декабря 2013 года № 14-2-337 [Об оплате труда работников]

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение и сообщает. В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Положение), утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 года № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.1. При направлении работника в командировку следует руководствоваться положениями главы 24 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 (далее - Положение). Согласно пункту 9 Положения средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. Из приведенной нормы следует, что средний заработок работнику оплачивается за все рабочие дни, предусмотренные графиком работы командирующей организации. Пунктом 8 Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 "О служебных командировках в пределах СССР" предусмотрено, если работник по распоряжению администрации выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном ТК РФ порядке.

Поэтому дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, подлежат оплате согласно статье 153 ТК РФ в не менее чем двойном размере, конкретный порядок исчисления которого зависит от применяемой системы оплаты труда работника, либо по желанию работника оплата за указанные выходные дни командировки осуществляется в одинарном размере и одновременно этому работнику в удобное для него время предоставляется один день отдыха за каждый выходной день без содержания. Данный порядок подтверждается и судебной практикой.2. Согласно части 2 статьи 142 ТК РФ работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней вправе приостановить работу, известив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты задержанной заработной платы.

Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаются дни выдачи заработной платы. Если после установленной даты заработная плата не выплачена в течение более 15 дней, то в любой день после этого работник вправе приостановить работу. Исключение из данного правила составляют случаи запрета на приостановление работы, указанные в названной статье. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Из статьи 236 ТК РФ следует, что в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в определенном названной статьей размере.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором. Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение не полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации).

Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку ТК РФ специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. На основании изложенного работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.3. Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (статья 91 ТК РФ). Не являются рабочим временем, но в силу своего функционального назначения приравниваются к нему следующие периоды: перерывы для кормления ребенка (часть 4 статьи 258, статья 264 ТК РФ), время простоя (статья 157 ТК РФ), перерыв для приема пищи в месте выполнения работы (часть 3 статьи 108 ТК РФ), специальные перерывы в течение рабочего времени (статья 109 ТК РФ), период командировки, междусменный отдых во время пребывания на вахте и др. Согласно статье 167 ТК РФ служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Полагаем, что норма рабочего времени при направлении работника в командировку должна быть уменьшена на количество времени командировки.4. В случаях, когда работник находится в отпуске, временно нетрудоспособен, норма рабочего времени должна быть уменьшена на время отсутствия работника. Оплата за работу в выходной день работнику, получающему оклад, производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа проводилась в пределах уменьшенной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх уменьшенной месячной нормы рабочего времени.

Директор
Департамента оплаты труда,
трудовых отношений
и социального партнерства
М.С.Маслова