**Прокуратура разъясняет!**

**Оплата труда за сверхурочную работу, в выходные и нерабочие праздничные дни**

## 1.Оплата сверхурочной работы и работы в ночное время

Статья 152 ТК РФ регулирует оплату труда при сверхурочной работе. В ней сказано, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры платы за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Кроме того по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Что касается оплаты ночных часов работы, согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 22.07.2008 № 554, в котором установлено, что минимальный размер повышения оплаты труда в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

## 2.Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

* сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом конкретные размеры платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**К сведению:**всем работникам оплачиваются в повышенном размере часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или праздник приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в этот день (от 0 до 24 часов).

Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ [заработная плата](https://www.audit-it.ru/terms/trud/zarabotnaya_plata.html) (оплата труда работника) состоит:

1. из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;
2. из компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иных выплат компенсационного характера);
3. из стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и других поощрительных выплат).

ст. 153 ТК РФ, рассматриваемая в системе действующего правового регулирования, сама по себе не предполагает, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, будет оплачиваться исходя лишь из одной составляющей заработной платы – оклада (должностного оклада), а указанные работники при расчете размера платы за выполненную ими в выходной или праздник работу могут быть произвольно лишены права на получение соответствующих дополнительных выплат, что ведет к недопустимому снижению причитающегося им вознаграждения за труд по сравнению с оплатой аналогичной работы, выполняемой в обычный рабочий день.

Таким образом, при оплате труда в выходной день работодатель должен учитывать не только тарифную часть зарплаты, районные коэффициенты и процентные надбавки, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, а также премии.

Старший помощник прокурора

Беляевского района

юрист 1 класса К.А. Кулешова