

Автор: **Светлана Последовская**, эксперт по финансовому законодательству

Журнал «Актуальная бухгалтерия»

*Работодатель не вправе обязать сотрудников, которым установлен ненормированный рабочий день, выходить на работу в выходные или праздничные дни. Таких работников на общих основаниях можно привлечь к работе в праздничные дни только с их согласия. Эксперты журнала «Актуальная бухгалтерия» как правильно оформить и отразить в учете такие операции.*

По закону работодатель вправе установить для отдельных своих сотрудников ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ). Этим работников компания при необходимости может эпизодически привлекать к труду за пределами продолжительности рабочего времени. Перечень должностей таких работников устанавливают в коллективном договоре, соглашениях или локальном нормативном акте компании. Введение ненормированного рабочего дня должно быть компенсировано дополнительным отпуском продолжительностью не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Дополнительный отпуск предоставляют вне зависимости от того, привлекался ли фактически сотрудник в течение года к работе сверх установленной продолжительности или нет.

Также следует учитывать, что переработка при режиме ненормированного рабочего дня не является сверхурочной работой (ст. 97 ТК РФ, письмо Роструда от 02.12.2009 № 3567-6-1). Таким образом, дополнительный отпуск нельзя заменить оплатой переработки.

## **Работа в праздники**

Многие работодатели считают, что, установив ненормированный рабочий день, могут требовать от сотрудников в рамках такого режима времени выходить на работу в выходные или праздничные дни. Однако такая позиция ошибочна.

Дополнительный отпуск не компенсирует работу в выходные и праздничные дни. Введение ненормированного рабочего дня не означает, что на таких работников не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т. д. Этим работников на общих основаниях освобождают от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни. Они могут быть привлечены к работе в это время на общих основаниях. И такая работа должна оплачиваться в двойном либо одинарном размере, но с предоставлением дополнительного дня отдыха.

### **Пример:**

У Иванова ненормированный рабочий день и 5-дневная рабочая неделя с выходными в субботу и воскресенье. В пятницу работодатель попросил его закончить начатую работу и остаться после окончания рабочего дня на 3 часа, а в субботу выйти еще на 3 часа. В такой ситуации для привлечения Иванова к труду в субботу требуется соблюсти порядок, предусмотренный ст. 113 ТК РФ, и также оплатить эти 3 часа в размере, установленном ст. 153 ТК РФ.

Следует также иметь в виду, что привлечение сотрудников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени должно происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях и не носить систематического характера (письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1).

Таким образом, ненормированный график:

- не означает, что на таких сотрудников не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т. д.;

- устанавливает эпизодическое, а не систематическое привлечение сотрудников к работе;

- подразумевает выполнение той работы, которая прописана в трудовом договоре.

## **Оформляем и оплачиваем выход на работу**

Как мы выяснили, работники с ненормированным рабочим днем так же, как и обычные сотрудники, могут быть привлечены к работе в праздник или выходной день только с их согласия и при условии положенной оплаты.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена (ст. 113 ТК РФ). Однако в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа фирмы в целом или ее отдельных структурных подразделений, допустимо привлечение к работе в эти дни. Главное — наличие письменного распоряжения работодателя и письменного согласия сотрудников. Обратите внимание: нельзя привлекать к работе в праздники беременных женщин и сотрудников, не достигших 18 лет (ст. 259, 268 ТК РФ).

Работнику с ненормированным рабочим днем работу в выходной или нерабочий праздничный день следует оплатить не менее чем в двойном размере, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае рабочий день в праздник нужно оплатить в одинарном размере, а день отдыха оплачиваться не будет (ст. 153 ТК РФ).

Обычно работникам с ненормированным рабочим днем устанавливают оклады. Если работа в праздник производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то ее оплачивают в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада. Если же работники привлекались к работе в праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, то работодатель должен оплатить не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Учтите, Трудовым кодексом установлен минимальный размер оплаты за работу в праздничный или выходной день. В связи с этим работодатель может предусмотреть повышенную оплату в такие дни. Размер такой оплаты должен быть прописан в трудовом, коллективном договоре либо ином локальном нормативном акте компании.

Что касается предоставления дня отдыха взамен работы в праздничный день, то если он не использован до конца месяца и нет письменного соглашения об использовании, то

у работодателя нет оснований не считать повышенную оплату.\*

## **Налоговое бремя**

Оплата работы в выходные и праздничные дни является повышенной оплатой труда, а не компенсацией. Поэтому в общеустановленном порядке выплаты облагают НДФЛ (п. 3 ст. 217 НК РФ, письмо Минфина России от 04.06.2007 № 03-04-06-01/174). Также она подлежит обложению страховыми взносами, поскольку произведена в рамках трудовых отношений и не входит в перечень необлагаемых выплат (ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ).

При исчислении налога на прибыль начисления за работу в праздничные дни относят к расходам на оплату труда (п. 3 ст. 255 НК РФ). Чиновники разрешают уменьшить базу по налогу на прибыль на расходы, которые работодатель несет при оплате рабочих праздничных дней в большем размере, чем предусмотрено трудовым законодательством (письмо УФНС России по г. Москве от 14.03.2008 № 21-18/252). Главное, чтобы доплата была предусмотрена в трудовом договоре с сотрудником или локальном нормативном акте, к которому в трудовом договоре есть отсылка, а выход сотрудника на работу в праздничный день был обусловлен производственной необходимостью.

## **Бухгалтерский учет**

Затраты на оплату работы в выходной или праздничный день признают расходами организации по обычным видам деятельности в период начисления заработной платы (письмо УФНС России по г. Москве от 14.03.2008 № 21-18/252).

## **Пример:**

У логиста компании установлен ненормированный рабочий день. Вследствие производственной необходимости он работал в праздничный день 9 мая. Работа в праздничный день оформлена приказом руководителя, согласие о выходе на работу

было получено. От предоставления дополнительного дня отдыха за работу в праздничный день работник отказался.

Должностной оклад логиста — 45 500 руб. Трудится он по графику 5-дневной рабочей недели. В мае он отработал 175 часов (с учетом работы в праздничный день). Норма рабочего времени в этом месяце — 167 часов.

Логист отработал сверх месячной нормы 8 часов (175 – 167). Эти часы оплачивают в размере двойной часовой ставки (части оклада за час работы) сверх должностного оклада.

В локальном нормативном акте компании закреплён порядок расчета часовой ставки исходя из месячного оклада, деленного на нормальное количество рабочих часов в месяце. База для начисления страховых взносов не превысила 512 000 руб. за год. Фирма уплачивает взносы по общему тарифу 30%, взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по ставке 0,2%.

Рассчитаем заработную плату работника за май 2012 г. Часовая ставка составила:

$$45\,500 \text{ руб.} : 167 \text{ ч.} = 272,46 \text{ руб.}$$

Размер выплаты за работу в праздничный день:

$$272,46 \text{ руб.} \times 8 \text{ ч.} \times 2 = 4359,36 \text{ руб.}$$

Общая сумма зарплаты логисту за май равна:

$$45\,500 + 4359,36 = 49\,859,36 \text{ руб.}$$

В бухгалтерском учете сделаны проводки:

ДЕБЕТ 20 КРЕДИТ 70

– 49 859,36 руб. — начислена зарплата за май, включая оплату за праздничный день;

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ»

– 6481,72 руб. (49 859,36 руб. x 13%) — удержан НДФЛ;

ДЕБЕТ 20 КРЕДИТ 69 (по субсчетам)

– 15 057,53 руб. (49 859,36 руб. x (30% + 0,2%)) — начислены взносы на обязательное страхование;

ДЕБЕТ 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ» КРЕДИТ 51

– 6481,72 руб. — сумма НДФЛ перечислена в бюджет;

ДЕБЕТ 69 (по субсчетам) КРЕДИТ 51

– 15 057,53 руб. — сумма взносов на обязательное страхование перечислена в бюджет;

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 50

– 43 377,64 руб. (49 859,36 – 6481,72) — выдана из кассы зарплата за май.

\* Дополнительно смотрите книгу «Зарплата и другие выплаты работникам — 2012 от журнала "Актуальная бухгалтерия"»

*Экспертиза статьи: Елена Мельникова, служба Правового консалтинга ГАРАНТ, аудитор  
Иван Михайлов, служба Правового консалтинга ГАРАНТ, юрисконсульт*

**Мнение:** Мария Ласькова, юрист компании «КСК групп»

### **Установлен ненормированный рабочий день**

Многих работодателей интересует, как часто можно заставлять сотрудника оставаться после рабочего дня, если в трудовом договоре установлен ненормированный рабочий день.

В трудовом законодательстве нет ограничений на продолжительность переработки при ненормированном рабочем дне. Однако привлечение сотрудника после рабочего дня не должно носить систематического, постоянного характера, а происходить эпизодически и в определенных случаях.

Роструд считает, что введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т. д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни (письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1).

Для привлечения работника за рамками рабочего времени должен быть письменный приказ работодателя, с которым сотрудник должен быть в обязательном порядке

ознакомлен. Получается, что привлечение к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени не требует получения его письменного согласия.

Привлечение сотрудника к ненормированному режиму рабочего времени должно происходить только при необходимости и обладать характером эпизодичности, что следует из самого определения ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Если же фирма злоупотребляет правом и привлекает работника без явной необходимости чрезмерно часто, такие действия можно оспорить в судебном порядке.