

Как заполнить табель учета рабочего времени, если смена работника выпала на нерабочий праздничный день?

Вопрос

Вопрос относительно табеля. Что пишем в табеле, если смена выпадает на нерабочий праздничный день? Это будет явка (Я) и одновременно работа в нерабочий праздничный день (РВ) (поскольку явка по графику, а РВ указывает на оплату не менее чем в двойном размере)? Или два обозначения в одной графе не используются? Могу ли я оставить в двух табелях два обозначения или это некорректно и следует исправить только на РВ?

Ответ

Два обозначения в табеле «Я/РВ» могут использоваться тогда, когда часть смены попадает на обычный (непраздничный) день, а часть смены - на праздничный день. Ниже указываете фактически отработанное сотрудником время.

Например, такое обозначение может быть применено, когда смена с 8 утра 9 мая (праздничный день) до 8 утра 10 мая (обычный день), при этом общая продолжительность смены - 24 часа.

Отработанные часы в эту смену укажите кодом «Я», при этом отдельно выделите часы, отработанные в праздничный день кодом «РВ».

Получится `` «Я/РВ», а ниже 24/16 (24 `` общая продолжительность смены, из них 16 `` работа в праздничный день).

Возможен иной вариант. В табеле можно указать 8/16 (т.е. 8 часов `` работа в обычный день и 16 часов - работа в праздничный день). Важно, чтобы данное обозначение было понятно бухгалтеру по расчету заработной платы.

Если смена попадает только на праздничный день, то используется только «РВ» и фактически отработанное время.

Например, 9 мая с 8 до 20. Указываем «РВ» и фактически отработанное время – 12.

Примечание. Риски для работодателя возможны не за «лишнюю/двойную» отметку в табеле, а в том случае, если в табеле неверно отражены нерабочие праздничные дни, в результате чего - работнику неверно рассчитана заработная плата.

В частности:

- административная ответственность по [ч. 1, 2 ст. 5.27](#) КоАП РФ. Например, если не отразите в табеле работу в нерабочий праздничный день, контролирующие органы могут расценить это как ненадлежащий учет рабочего времени и нарушение [ч. 4 ст. 91](#) ТК РФ;
- неправильная оплата работы в нерабочий праздничный день, если вы некорректно отразите ее в табеле. А это может повлечь, в частности, риск судебного спора с работником.
- 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 производилась 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 производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором ([ч. 2 ст. 153](#) ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) ([ч. 3 ст. 153](#) ТК РФ).