

Порядок расчета часовой ставки и доплат за неотработанные праздничные часы

Все началось с публикации новых Правил КМ Nr. 656 от 24.11.2015 "[Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu](#)", на основе которых Министерство благосостояния (Labklājības ministrija) выпустило свои разъяснения - <http://www.lm.gov.lv/text/2525>

В этих документах речь идет о **новой методике расчета минимальной часовой ставки** – начиная с 2016 года, она будет вычисляться отдельно для каждого месяца:

...Jaunā sistēma paredz aprēķināt minimālo stundas tarifa likmi katru mēnesi atbilstoši normālā darba laika ietvaros noteiktajām darba dienu stundām un apmaksātām svētku dienu stundām, kad darbinieks neveic darbu šajās svētku dienās un apmaksātām stundām pirms svētku darba dienās, kad darbinieks nestrādā šajās stundās, lai katru mēnesi, ja darbinieks ir nostrādājis normālā darba laika ietvaros paredzēto darba dienu stundu skaitu, varētu nopelnīt minimālo mēneša darba algu 370 EUR apmērā, bet darba devējam nav jāmaksā papildus samaksa pie darba algas, kas noteikta Darba likumā...

Теперь при начислении зарплаты, которая рассчитывается на основе часовой ставки, придется следить за тем, чтобы в каком-то из месяцев часовая ставка работника не оказалась ниже минимальной. Необходимость же доплаты за неотработанные праздники (упоминаемая в приведенной выше методике) не появилась только сейчас – это и раньше надо было делать согласно Закону о труде <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>

*74.pants. Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ
(1) Darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, īpaši gadījumos, kad darbinieks:*

...

8) neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā;

С одной стороны, новые нормативные документы ограничиваются расчетом минимальной часовой ставки. Однако метод расчета, который в них описан, принципиально отличается от того, как это делалось раньше – по новой методике минимальная часовая ставка вычисляется делением минимальной зарплаты (с 2016 года – 370 EUR) на количество **календарных рабочих и праздничных часов**, если они в этом месяце выпадали на рабочие дни. Таким образом, часовая ставка получается меньше, чем если бы мы делили 370 EUR только на количество рабочих часов (как это делалось во всех расчетах до этого), но в результате

компенсации за неотработанный праздник при работе полный месяц работник получит необходимую сумму минимальной зарплаты – 370 EUR.

Ряд специалистов считает, что новые правила следует трактовать более широко, и необходимо распространить приведенную выше методику расчета минимальной часовой ставки также для случая, когда зарплата работника с нормальным рабочим временем рассчитывается на основе месячного оклада.

Рассмотрим, что произойдет, если применить новую методику для этого случая.

Итак, раньше для работника с месячным окладом доплата за неотработанные праздники отдельно не рассчитывалась, поскольку при работе полный месяц он в любом случае получал положенную ему сумму независимо от того, были в этом месяце праздничные дни или нет. При этом для расчета доплат (за работу ночью, в выходные дни и за переработанные часы) часовая ставка определялась делением месячного оклада только на количество рабочих часов (без праздничных).

Теперь же (по новой методике) в расчете часовой ставки учитываются также праздничные часы (включая предпраздничный час). Из-за этого часовая ставка становится меньше, но работник получает доплату за неотработанные праздники, и в итоге получается та же сумма его оклада. Но это только на первый взгляд кажется, что ничего не изменилось. В случае, если необходимо произвести другие доплаты (например, за работу ночью, в выходные дни или за переработанные часы), они теперь получатся ниже, чем были раньше, из-за уменьшившейся часовой ставки.

В связи с неоднозначностью трактовок новых правил мы приняли единственно возможное для себя решение – **дать возможность бухгалтеру, работающему с программой, самому выбрать, как с его точки зрения делать „правильно”, а как нет.** Для этого в параметры зарплаты (левая таблица) добавлены две новые строки:

„051 Algas likme (apr. pēc stundām)” и
„05B Nenostrādātās svētku stundas”.

В случае, если для работника с нормальным рабочим временем зарплата рассчитывается на основе часовой тарифной ставки, Вы можете начислить ему доплату за неотработанные праздничные часы и предпраздничный час. Если Вы решите это сделать, введите количество праздничных часов в строке с параметром „05B” (например, в январе – 8,

в марте - 17). В результате программа посчитает доплату и добавит ее в брутто-доходы.

В случае, если у работника месячный оклад, и Вы хотите поделить начисленную сумму брутто-дохода на две части (отдельно за рабочие часы и отдельно доплату за неотработанные праздничные часы), перенесите сумму месячного оклада (например, 500 EUR) из строки с параметром „050” в строку „051”. В строку „05A” введите количество календарных рабочих часов (например, в январе – 160), в „05B” – количество неотработанных праздничных часов (в январе – 8).

Kods	Nosaukums	Summa, EUR
010	Kalendāra dienas mēnesī	31.00
020	Nostrādātās kalendāra dienas	31.00
030	Darba dienu skaits	20.00
040	Nostrādātās dienas	20.00
050	Algas likme (apr. pēc dienām)	
051	Algas likme (apr. pēc stundām)	500.00
05A	Kalendāra darba stundas	160.00
05B	Nenostrādātās svētku stundas	8.00
060	Nostrādātās stundas	160.00

В результате программа поделит общую сумму брутто-дохода на две части: зарплата за отработанные часы: $500/(160+8) \times 160 = 476.19$ EUR и доплата за неотработанные праздники: $500/(160+8) \times 8 = 23.81$ EUR. Итого – получаем в брутто те же самые 500 EUR.

Однако обратите внимание, что брутто-доходы, рассчитанные по-старому (с суммой оклада, введенной в строке „050”) и по-новому (в строке „051”), **совпадают только при работе полный месяц.** Допустим, работник будет принят на работу 24 марта 2016 года. Отработанных часов в марте у него будет 31, праздничных часов – 17 (включая один предпраздничный час 24.03.2016). По старой формуле его зарплата составит $500/21 \times 4 = 95.24$ EUR, а по новой – $500/(167+17) \times 31 + 500/(167+17) \times 17 = 84.24 + 46.20$, итого – **130.44 EUR!** Как видите – **разница может оказаться довольно существенной.** Пожалуй, ситуация с работой неполный месяц, где есть праздники – единственная, когда при применении новой методики работник выигрывает. Поэтому мы не можем Вам ничего советовать – решайте сами.

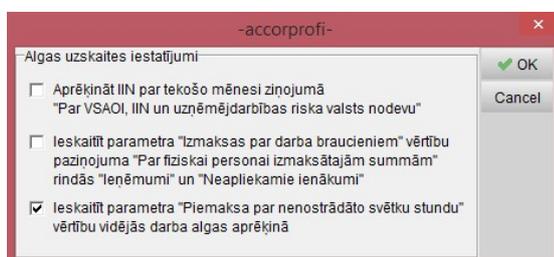
При переносе данных из табеля в расчетную таблицу программа автоматически копирует туда данные о количестве календарных рабочих дней и часов, фактически отработанных дней и часов, а также количество

часов, отработанных ночью, в выходные дни и количество часов переработки.

Значение параметра „05B Nenostrādātās svētku stundas” из табеля не переносится и вводится вручную. Введете – программа рассчитает для работника часовую ставку и доплату за неотработанные праздники по новой методике, не введете – оставит старый порядок расчета часовой ставки.

Также просьба обратить внимание, что программа не сможет вычесть предпраздничный час в параметре „05A Kalendāra darba stundas” – это придется сделать вручную (например, в марте заменить в расчетной таблице для работников количество календарных часов, которые перенесутся из табеля, с 168 на 167). Также не забывайте про наличие полезной кнопки Ctrl+F2, позволяющей скопировать значение какого-то параметра, который Вы ввели для одного работника, всем остальным работникам.

И, наконец, еще один выбор, который Вам предстоит – это решить, **учитывать или нет доплаты за неотработанные праздники при расчете средней зарплаты**. Сделать это можно, поставив или убрав „галочку” в разделе ALGA – IESTĀTĪJUMI.



Хотим только обратить Ваше внимание на то, что если Вы выберете опцию „не учитывать”, то для работников с месячным окладом **рассчитанная средняя зарплата уменьшится!** Насколько благосклонно отнесется к такому Вашему решению Трудовая инспекция (и сам работник) – можно только догадываться :-/ Наш совет – выбрать опцию „учитывать” (по крайней мере, до того момента, пока не будет полной ясности с порядком применения новых правил), но окончательное решение за Вами.