



Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации

**Костромская областная организация профсоюза работников
образования и науки**

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК

№ 9

декабрь 2016г.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

По общему правилу, установленному ч. 1 ст. 113 ТК РФ, запрещается работа в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев привлечения работников к работе в такие дни, предусмотренных указанной статьей (с согласия и без согласия работников).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, если необходимо выполнить непредвиденные работы (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

Для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работодателю необходимо не только получить письменное согласие работников, но и учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113 ТК РФ, разд. 4 Рекомендаций Роструда, протокол N 1 от 02.06.2014).

Письменное согласие или отказ работника от работы в выходной или нерабочий праздничный день могут быть зафиксированы, например, в уведомлении, в котором работнику предлагается выйти на работу и указываются причины, вызвавшие такую необходимость.

Данное уведомление может быть обращено к коллективу в целом с перечислением фамилий, имен, отчеств и должностей всех работников либо к каждому конкретному работнику (именное уведомление). Законодатель не требует составления такого документа в двух экземплярах. В уведомлении следует зафиксировать факт ознакомления с уведомлением и согласие либо отказ от работы в выходной или нерабочий праздничный день. В данном документе также можно указать форму компенсации в виде оплаты или предоставления другого дня отдыха.

Некоторые категории работников должны быть ознакомлены с правом отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день под роспись, даже если она связана со случаями, перечисленными в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, нормы которой позволяют привлекать работников без их согласия. Иными словами, несмотря на положения ст. 113 ТК РФ, работодатель обязан ознакомить соответствующие категории работников с их правом отказаться от такой работы и в указанных случаях не вправе привлекать к ней тех, для кого данная работа запрещена или противопоказана по состоянию здоровья. Так, например, запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни: беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ); работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ). Также, необходимо получить от отдельных категорий работников письменное согласие на привлечение

к такой работе и ознакомить под подпись с их правом отказаться от нее. К этим работникам относятся (ч. 7 ст. 113, ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, разд. 7 Рекомендаций Роструда, утвержденных Протоколом N 1 от 02.06.2014): инвалиды; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет; опекуны детей в возрасте до пяти лет; другие лица, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет без матери; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; попечители несовершеннолетних в установленных законом случаях. Например, указанная гарантия распространяется на попечителей детей-инвалидов (ч. 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ). При составлении уведомления или иного документа, в котором запрашивается согласие на работу в выходной или праздничный день, необходимо предусмотреть пункт или графу для проставления подписи работника, подтверждающей, что он ознакомлен с правом отказаться от такой работы (ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

Следует обратить внимание, что запрашивать согласие у работника необходимо каждый раз перед его привлечением к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Отказ работников от данной работы не является дисциплинарным нарушением и не влечет для них никаких последствий.

Привлечение работников к работе оформляется приказом. Унифицированной формы приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни нет. Работодатель вправе разработать ее самостоятельно. В приказе следует отразить: фамилии, имена и отчества работников; должности работников; дату (или даты) привлечения к работе; причины, вызвавшие необходимость выхода на работу в выходной или праздничный день.

В графе "Основание" указываются реквизиты документа, в соответствии с которым было получено согласие работника на такую работу. Кроме того, в приказе может быть указан вид компенсации за работу в выходной или нерабочий праздничный день (оплата или предоставление другого дня отдыха). Если способ компенсации заранее не определен, то после окончания работ издается приказ (распоряжение) либо об оплате не менее чем в двойном размере, либо о предоставлении другого дня отдыха.

Если в отношении работника были соблюдены необходимые процедуры привлечения к работе, но он не приступил к ней, то работник может быть привлечен к дисциплинарному взысканию.

Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) или трудовым договором может быть предусмотрен такой режим рабочего времени и отдыха, при котором работы производятся и в общепринятые выходные и нерабочие праздничные дни. Как правило, данный режим устанавливается при сменной работе.

Если в соответствии с режимом рабочего времени работа выполняется в предусмотренный ч. 2 ст. 111 ТК РФ общепринятый выходной день, то запрашивать согласия работника в таком случае не требуется.

ВИДЫ КОМПЕНСАЦИЙ ЗА РАБОТУ В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

1. Как оплатить работу в выходные или нерабочие праздничные дни, если не предоставлен другой день отдыха (отгул)

Трудовой кодекс РФ устанавливает обязанность работодателя компенсировать работу в выходной и нерабочий праздничный день: оплатить отработанное время не менее чем в двойном размере или предоставить другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Важно! Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в этот день (от 0 до 24 часов) (п. 2 Разъяснения N 13/п-21).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается (ч. 1 ст. 153 ТК РФ):

- 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, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретный размер оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день может устанавливаться коллективным, трудовым договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

2. Как предоставить день отдыха (отгул) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть предоставлен другой день отдыха только по желанию работника (ст. 153 ТК РФ). Иными словами, работодатель не вправе самостоятельно определять вид компенсации. Следует учитывать, что работнику предоставляется не количество часов, которое пропорционально времени, отработанному в выходной или нерабочий праздничный день, а полный день отдыха (письма Роструда от 17.03.2010 N 731-6-1, от 03.07.2009 N 1936-6-1, от 31.10.2008 N 5917-ТЗ).

(Данная информация подготовлена с использованием правовой системы Консультант Плюс)

Служба информации обкома Профсоюза