

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Бывают случаи, когда важно, чтобы работник вышел на работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Когда согласие работника не требуется?

Не нужно получать согласие работника на работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, если работодатель привлекает его в соответствии с **частью 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации**:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Кого нельзя привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

Кого ни при каких условиях нельзя привлекать к работе в выходной или нерабочий праздничный день:

1) инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,

допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (**часть 7 статьи 113, часть 2 статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации**);

- 2) работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, допускаются в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором) (**статья 268, часть 3 статьи 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации**);
- 3) беременных женщин (**часть 1 статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации**);
- 4) матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (**часть 3 статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации**).

Как оформляется привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

Для оформления работы в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо получить от работника письменное согласие (в случаях, указанных выше оно не требуется), а от отдельных категорий работников – письменное подтверждение, что они ознакомлены с правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни. В некоторых случаях

потребуется учесть мнение первичной профсоюзной организации. После этого издается приказ о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ознакомить его под роспись (**части 2, 5, 7, 8 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации**).

Компенсации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работнику полагается компенсация – оплата работы в двойном размере либо по его желанию – оплата работы в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха. Но не все работники могут использовать другой день отдыха. Например, если с работником заключен срочный трудовой договор до двух месяцев, то ему производится оплата работы в двойном размере (**части 1, 4 статьи 153, часть 2 статьи 290 Трудового кодекса Российской Федерации**).

В коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре с работником может быть предусмотрен конкретный размер оплаты, и он может быть больше, чем двойной размер (**части 1, 2 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации**).