



Привлечение к работе в выходные и праздничные дни

**Работа в выходные и нерабочие
праздничные дни запрещена!!!**

Но всегда есть исключения

Случаи, когда возможно привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника (ст. 113 Трудового кодекса РФ):

- ✓ для предотвращения катастрофы;
- ✓ для предотвращения производственной аварии;
- ✓ для устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- ✓ для предотвращения несчастных случаев;
- ✓ для предотвращения уничтожения или порчи имущества работодателя;
- ✓ для предотвращения уничтожения или порчи государственного или муниципального имущества;
- ✓ для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением военного положения;
- ✓ для выполнения 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.

Работники творческих профессий могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни при соблюдении следующих условий:

- ✓ порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни установлен коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.
- ✓ работа, профессия или должность работника включена в перечень, утвержденный постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252.
- ✓ работа связана с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам, а работникам, труд которых оплачивается по дневным (часовым) тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной (часовой) тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад в связи с тем, что их труд не нормирован, - в размере не менее одинарной дневной (часовой) ставки за день (час) работы 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 за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Важно! Сверхурочная работа в выходной или нерабочий праздничный день уже оплачена в двойном размере, в связи с чем, её оплата повторной индексации не подлежит. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется дополнительным отпуском.

Вместо оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть предоставлен другой день отдыха, но, только по желанию работника (ст. 153 ТК РФ).

Важно! В любом случае работнику предоставляется полный день отдыха, а не то количество часов, которые он фактически отработал в выходной или нерабочий праздничный день.

Важно! В иных случаях привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни возможно при соблюдении следующего порядка:

- наличие письменного согласия работника
- наличие учтенного мнения выборного профсоюзного органа (при его наличии).