

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ  
ИНФОРМАЦИЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ,  
ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ,  
А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ  
ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА IV КВАРТАЛ 2021 ГОДА. ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ  
ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ  
ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ.**

**Привлечение к работе в выходные и праздничные дни**

По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Важно! В исключительных случаях для привлечения к работе в выходные или праздничные дни необходимо письменное согласие работника и письменное распоряжение/приказ работодателя.

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, ее оплата повторной индексации не подлежит. Правила оплаты сверхурочной работы в этом случае не применяются. Это следует из ч. 1 ст. 99, ч. 3 ст. 152, ч. 1, 3, 4 ст. 153, ч. 2 ст. 290 ТК РФ, решения Верховного Суда РФ от 30.11.2005 N ГКПИ 05-1341. 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).

Исключение - отгул не предусмотрен для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Важно! Работнику предоставляется полный день отдыха, даже если в выходной или нерабочий праздничный день он фактически отработал менее 8 часов.

Случаи привлечения работника к работе в выходные и праздничные дни:

\* для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом, индивидуального предпринимателя;

\* для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя;

Важно! 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.
- Важно! 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 N 252.
  - \* работа связана с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

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).

Важно! Работа в нерабочие праздничные дни возможна в следующих случаях:

- \* производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации);
- \* работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;
- \* неотложные ремонтные работы;
- \* неотложные погрузочно-разгрузочные работы;
- \* нет медицинских противопоказаний.

Важно! Работники, которых возможно привлечь к работе в выходной или праздничный день в особом порядке:

- \* инвалиды;
- \* женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- \* матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- \* опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет;
- \* родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- \* работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- \* работники, имеющие детей-инвалидов;
- \* работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- \* отцы, воспитывающих детей без матери (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- \* опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 Трудового кодекса РФ).

Важно! Порядок привлечения к работе в выходной и праздничный день для указанных работников:

- \* работа не запрещена работнику по состоянию здоровья;
- \* получено письменное согласие работника;
- \* работник ознакомлен под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной и праздничный день;
- \* наличие письменного распоряжения работодателя.

#### Сменный режим работы

Работнику может быть установлен сменный режим рабочего времени.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены. Сменная работа вводится в следующих случаях:

- длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной смены;
- необходимость эффективного использования оборудования;
- необходимость увеличения объема оказываемых услуг;
- необходимость увеличения объема выпускаемой продукции