# РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

## *ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ*

*(извлечение)*

***Статья 111. Выходные дни***

*Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.*

*Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.*

*У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.*

***Статья 112. Нерабочие праздничные дни***

*Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:*

*1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;*

*7 января - Рождество Христово;*

*23 февраля - День защитника Отечества;*

*8 марта - Международный женский день;*

*1 мая - Праздник Весны и Труда;*

*9 мая - День Победы;*

*12 июня - День России;*

*4 ноября - День народного единства.*

*При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.*

*Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.*

*Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).*

*В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.*

Работник может быть привлечен к работе в выходные или нерабочие праздничные дни за пределами установленной продолжительности рабочего времени, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

**Запрещается привлекать к работе в выходные или нерабочие праздничные дни:**

- беременных женщин (статья 259 ТК РФ);
- работников в возрасте до 18 лет (статья 268 ТК РФ).

Могут быть привлечены к работе в выходные или нерабочие праздничные дни с их письменного согласия, при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, после ознакомления в письменной форме **(под роспись)** со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работающие инвалиды (статья 113 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (статья 113 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов (статья 259 ТК РФ);
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ);
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет (статья 259 ТК РФ);
- опекуны детей в возрасте до 14 лет (статья 259 ТК РФ);
- сотрудники, имеющие ребенка до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом (*статья 259 ТК РФ*);
- сотрудники, имеющие ребенка до 14 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил

контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (*статья 259 ТК РФ*);

- родители 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет (статья 259 ТК РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (статья 264 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни оформляется приказом руководителя и допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (за исключением особых случаев, определенных статьей 113 ТК РФ: для устранения последствий катастрофы, предотвращения производственной аварии и др.).

Работодатель должен обеспечить фактический учет продолжительности этой работы.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере оклада (должностного оклада, тарифной ставки). Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни определяются коллективным договором.

Когда на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то выплата компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась во вредных или опасных условиях труда, должна быть компенсирована работнику как повышенной оплатой за все часы работы в выходной или нерабочий праздничный день на основании статьи 153 Трудового кодекса РФ, так и доплатой за каждый час работы во вредных или опасных условиях труда на основании статьи 147 Трудового кодекса РФ. При этом выплата компенсационного характера за работу во вредных или опасных условиях труда производится в одинарном размере.

**Важно!** Кроме оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере, определенном статьёй 153 Трудового кодекса РФ, всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, должны выплачиваться все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха *(основание: постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018г. № 26-П).*

По желанию работника работа в выходной или нерабочий праздничный день вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха (статья 153 ТК РФ).

Порядок компенсации работы в выходные и нерабочие праздничные дни определен подпунктом 3.3.14 Отраслевого соглашения, заключенного между Краснодарской краевой организацией Профсоюза и министерством здравоохранения Краснодарского края, на 2023 – 2025 годы (с изменениями от 19 января 2024 г.).

*ИЗВЛЕЧЕНИЕ*

| | |
|---|---|
| *Краснодарская краевая организация Профсоюза работников здравоохранения РФ* | *Министерство здравоохранения Краснодарского края* |
| *Председатель А.А. Клочанов* | *Министр Е.Ф. Филиппов* |
| *«19» января 2024 г.* | *«19» января 2024 г.* |

# *ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ*
## *на 2023 – 2025 годы*

### *3. Оплата труда*

*3.3. Руководители Организаций обязуются:*

*…*

*3.3.14. За работу в выходной или нерабочий праздничный день:*

*3.3.14.1. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не менее чем в двойном размере:*

*- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;*

*- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного 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 должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.*

*3.3.14.2. Выплачивать работникам компенсационную выплату в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации и в одинарном размере все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П, если работа в указанные дни осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени и не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.*

*3.3.14.3. Производить выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник в выходной или нерабочий праздничный день сверх*

*месячной нормы рабочего времени выполнял порученную ему дополнительную работу.*

*3.3.14.4. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (дневная часть должностного оклада и предусмотренные выплаты компенсационного и стимулирующего характера), а день отдыха оплате не подлежит, то есть, день отдыха не включается в норму рабочего времени того месяца, в котором работник его использовал, а заработная плата выплачивается в полном объёме. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 мая 2022 года № ПГ/10843-6-1, письмо Государственной инспекции труда в Краснодарском крае от 22 августа 2023 года № Т 3/4616/0007/1).*

*Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании письменного заявления работника. Дату другого дня отдыха определять по соглашению сторон трудового договора.*

*Предоставлять работнику полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день.*

*3.3.14.5. Если на день увольнения работника соглашение между работником и Работодателем о предоставлении другого дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, не выполнено, то работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности у данного Работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам, предусмотренным подпунктами 3.3.14.2 – 3.3.14.3 пункта 3.3 данного раздела Соглашения и фактически произведенной за эти дни оплатой (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2023 года № 56-П).*

*3.3.14.6. Не предоставляется работнику другой день отдыха за работу в нерабочий праздничный день, которая осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени в соответствии с графиком сменности (работы) (при сменной работе, суммированном учёте рабочего времени).*