

УДК 349.2

## ПРИВЛЕЧЕНИЕ К РАБОТЕ В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

**Максимушкин Максим Николаевич,**

*канд. юрид. наук,*

*доцент кафедры гражданского права и процесса,*

*e-mail: [supermax62@mail.ru](mailto:supermax62@mail.ru),*

*филиал Московского университета имени С.Ю. Витте в г. Рязани*

*<https://www.muiv.ru/ryazan/>*

*Определены правовые основы привлечения к работе в выходные и праздничные дни. Конкретизированы случаи, при которых привлечение к работе возможно без согласия работника. Разъяснен порядок привлечения работника к работе в выходные и праздничные дни.*

**Ключевые слова:** работник, работодатель, трудовой договор, время отдыха, выходные и праздничные дни, письменное согласие работника

DOI 10.21777/2587-9472-2018-2-56-60

Привлечение работников к труду в выходной или праздничный день – достаточно распространенное явление, хотя трудовым законодательством это по общему правилу запрещается. Важно, чтобы подобные действия работодателя осуществлялись строго в исключительных случаях и с согласия работников. Весьма интересным вопросом в данном случае является оплата подобного труда.

Для того чтобы полноценно проанализировать процесс привлечения работников к труду в выходные и праздничные дни, необходимо исследовать данные понятия, так как на практике зачастую работодатели не всегда их определяют верно.

Право на отдых закреплено Конституцией Российской Федерации. Продолжительность рабочего дня, ежегодный оплачиваемый отпуск, выходные и праздничные дни гарантируются лицам, работающим по трудовому договору. Так, в соответствии со статьей 111 Трудового кодекса Российской Федерации еженедельный непрерывный отдых в виде выходных дней предоставляется каждому – два выходных дня при пятидневной рабочей неделе, один – при шестидневной. Выходные дни, как правило, должны предоставляться подряд. Воскресенье является общим выходным днем, а второй выходной день может быть установлен правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором). В случаях, когда приостановка работы по различным организационным, техническим, производственным причинам невозможна, работодатель может предоставлять выходные дни в разные дни, каждой группе работников поочередно.

Согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации в Российской Федерации устанавливаются следующие нерабочие праздничные дни:

- 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.

В случае, когда выходной день совпадает с нерабочим праздничным днем, он подлежит переносу на рабочий день, который следует за праздничным (не относится к выходным дням, которые пересекаются с новогодними каникулами, Рождеством Христовым). В данном случае по решению Правительства Российской Федерации два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, переносятся на другие дни в очередном календарном году. Установлено, что соответствующий нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации должен быть офи-

циально опубликован не менее чем за месяц до наступления нового года. Перенос выходных дней на другие дни в течение календарного года возможен в случае официального опубликования соответствующего нормативного правового акта не менее чем за два месяца до даты, на которую будет установлен выходной день.

Важно отметить, что работникам, за исключением тех, чей труд оплачивается в виде оклада (должностного оклада), выплачивается дополнительное вознаграждение за те нерабочие праздничные дни, когда они не привлекались к работе. Размер данного вознаграждения, порядок его выплаты должны быть определены трудовым договором, локальным нормативным правовым актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза, соглашением, коллективным договором. Суммы этих дополнительных выплат вознаграждения в полном размере относятся к расходам на оплату труда.

Кроме того, не является основанием для уменьшения заработной платы тем работникам, которые получают оклад (должностной оклад) наличие нерабочих праздничных дней в календарном месяце.

Помимо этого, по просьбам религиозных организаций соответствующие органы государственной власти в Российской Федерации вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях.

Таким образом, выходными днями признаются предоставляемые работнику для еженедельного непрерывного отдыха дни, в которые он свободен от работы, в отличие от нерабочих праздничных дней, которые закреплены законодательно для всех работников, независимо от организационно-правовой формы и режима работы работодателя.

Особое внимание стоит обратить на то, что не относятся к нерабочим праздничным дням памятные даты, профессиональные праздники. В такие дни работник не освобождается от исполнения своих трудовых обязанностей и использовать их по своему усмотрению он не может, они не являются временем отдыха. Это связано с тем, что профессиональные праздники и памятные даты устанавливаются нормативно-правовыми актами Правительства РФ или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха установлена трудовым законодательством Российской Федерации в размере не менее 42 часов. Данное время рассчитывается с момента окончания работы в последний рабочий день перед выходным до момента начала работы в следующий рабочий день после выходного. Необходимо помнить, что еженедельный непрерывный отдых при суммированном учете рабочего времени может быть менее продолжительным, но за учетный период (месяц, квартал) она должна составить не менее 42 часов. При этом такая возможность устанавливается в нормативных правовых актах.

Помимо этого, трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрена продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в отношении работников конкретных отраслей: например в отношении членов экипажа судна – работников командного состава судна (за исключением врача) и судовой команды (работники плавсостава) и т.д.

В ряде случаев с общим выходным днем (воскресеньем) выходной день также может не совпадать, а быть предоставлен в другие дни недели. Это, в частности, касается тех случаев, когда предоставление единого (общего) дня отдыха для всего коллектива предприятия может отрицательным образом сказаться на организации труда, нарушить производственный процесс. В указанных случаях очередность предоставления группам работников еженедельного отдыха в различные дни недели устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим труда и отдыха работника может предусматривать работу в нерабочие праздничные дни (сменная работа). В таком случае выходной день работника, совпадающий с нерабочим праздничным днем, не переносится. При этом важно отметить, что сменным режимом работы может быть предусмотрена работа в субботу и воскресенье – традиционные выходные дни. Если график сменности предусматривает работу в такие дни, повышенной оплате она не подлежит. По графику сменности должны предоставляться и выходные дни. Поэтому каждому работодателю при составлении правил внутреннего трудового распорядка следует включить в них данное положение.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни должно производиться при наличии письменного распоряжения работодателя.

Статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет, что работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с согласия, выраженного в письменной форме, когда необходимо выполнить работы, заранее непредвиденные, со срочностью выполнения которых связана нормальная работа предприятия в дальнейшем (либо отдельных его структурных подразделений).

В следующих случаях допускается привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия:

- в целях предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества, принадлежащего работодателю, а также являющегося государственным или муниципальным;
- в случаях, когда необходимость выполнения работ вызвана введением чрезвычайного, военного положения, либо прочие неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств (наводнение, пожар, землетрясение, эпидемия или эпизоотия, голод) или иных случаев, которые ставят жизнь или нормальные жизненные условия населения под угрозу;
- в целях предотвращения производственной аварии, стихийных бедствий, катастрофы либо устранения их последствий.

Особое внимание трудовое законодательство уделяет творческим работникам средств массовой информации, теле- и киносъёмочным коллективам, работникам концертных и театральных организаций, цирков и т.п. Установлено, что вопросы привлечения данных категорий работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни должны устанавливаться трудовым договором, коллективным договором, локальным нормативным актом. Это связано с определенной спецификой их труда, в частности, с продолжительностью их рабочих смен.

Допускается производить в нерабочие праздничные дни работы, которые по производственно-техническим условиям невозможно приостановить (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, неотложные погрузочно-разгрузочные и ремонтные работы.

В то же время, инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только при условии, что в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением это не запрещено им по состоянию здоровья. Указанные категории работников необходимо ознакомить под роспись с их правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Федеральным законом от 07.06.2013 № 108-ФЗ дополнительно установлено, что в целях осуществления мероприятий по подготовке и проведению в России спортивных соревнований – чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года на работников Международной федерации футбола (FIFA), ее дочерних организаций, контрагентов, конфедераций, национальных футбольных ассоциаций, Российского футбольного союза, Оргкомитета «Россия-2018», его дочерних организаций положения трудового законодательства о запрете работы в выходные и праздничные дни не распространяются. Это вызвано особой важностью и повышенной значимостью данных проектов.

Необходимо помнить, что выходные дни должны устанавливаться согласно потребностям и специфике деятельности каждого конкретного работодателя. В Правилах внутреннего трудового распорядка должно предусматриваться, какие дни будут являться выходными, какие – праздничными. В случае наличия в организации различных режимов рабочего времени условия о выходных днях должны определяться отдельно для каждого. Работодатель обязан ознакомить каждого работника с действующими у него Правилами внутреннего трудового распорядка до подписания трудового договора, под роспись. И в том случае, если режим времени отдыха конкретного работника отличается от действующих у работодателя общих правил, он включается в трудовой договор в качестве обязательного условия.

Приказ работодателя, на основании которого происходит привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, должен включать в себя следующие сведения:

- день, в который работники должны работать (выходной или нерабочий праздничный день);
- подразделение, сотрудники которого привлекаются к работе;
- сотрудники (с указанием должностей), которые привлекаются к работе, с указанием суммы доплаты.

В случае, если способ компенсации не определен заранее, по окончании работ издается приказ об оплате труда выходной (нерабочий праздничный) день не менее чем в двойном размере либо о предо-

ставлении другого дня отдыха. В том случае, когда работник, письменно согласившийся на привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день, отказался от ознакомления с приказом, это должно быть зафиксировано соответствующим актом. Кроме того, если работник, письменно согласившийся на привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день, не приступил к ней, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, работающим на окладе (должностном окладе), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени;

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам.

Стоит обратить внимание, что трудовое законодательство устанавливает лишь минимально необходимые нормативы двойной оплаты труда в выходной или нерабочий праздничный день. Конкретный же размер оплаты труда в подобных случаях может быть установлен работодателем и в большем размере, в том случае установлен трудовым договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором.

В том же случае, если работник желает, чтобы за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему был предоставлен другой день отдыха, такая работа оплачивается ему в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, теле- и киносьемочных коллективов, работников концертных и театральных организаций, цирков и т.п. также может определяться на основании трудового договора, локального нормативного акта, коллективного договора.

Тем работникам, которые получают должностной оклад, не предусмотрена оплата нерабочих праздничных дней. Им должен быть выплачен полный оклад за отработанную норму рабочего времени, которая установлена для данной категории работников. Таким образом, заработная плата сохраняется за данными работниками в полном размере, независимо от числа нерабочих праздничных дней в месяце.

Работникам, работающим на повременной оплате труда, выплачивается за нерабочие праздничные дни дополнительное вознаграждение, расчет которого полностью зависит от того, каким образом исчисляется заработная плата работника:

1) при часовой ставке сумма доплаты рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Сумма доплаты} = (\text{Часовая ставка}) \times (\text{Количество часов, отработанных в выходной/праздничный день}) \times 2;$$

2) при дневной ставке сумма доплаты рассчитывается следующим образом:

$$\text{Сумма доплаты} = (\text{Дневная ставка}) \times (\text{Количество часов, отработанных в выходной/праздничный день}) \times 2;$$

3) при сдельной оплате труда доплата рассчитывается следующим образом:

$$\text{Сумма доплаты} = (\text{Количество продукции, произведенной в праздничный день}) \times (\text{Расценка за единицу изделия}) \times 2.$$

Работодатель обязан вести учет времени, отработанного каждым работником. Кроме того, в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации, оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день должна учитываться в расходах на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете, а также облагаться НДФЛ и страховыми взносами.

Таким образом, анализ правовых основ привлечения к работе в выходные и праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации позволяет сделать вывод, что дан-

ный процесс обладает целым рядом особенностей. Каждый работодатель должен тщательно подходить к вопросу регламентации указанного процесса, соблюдая все процессуальные нормы.

Автор считает, что в данной работе новыми являются следующие положения и результаты: определены правовые основы привлечения к работе в выходные и праздничные дни; конкретизированы случаи, при которых привлечение к работе возможно без согласия работника; разъяснен порядок привлечения работника к работе в выходные и праздничные дни.

### Список литературы

1. О возможности сокращения еженедельного непрерывного отдыха в отдельные дни недели при соблюдении в среднем за учетный период продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов: письмо Роструда от 20.01.2014 № ПГ/13281-6-1 // Официальные документы в образовании. – 2014. – № 6.
2. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Российская газета. – 2014. – № 27.
3. Романова И.Н. Актуальные вопросы гражданско-правовой ответственности за вред, причиненный жизни или здоровью гражданина. Сборник материалов VI-й Международной научно-практической конференции. Московский университет им. С.Ю. Витте, Филиал в г. Пензе, 2015.
4. Тихомиров М.Ю. Регулирование труда женщин и несовершеннолетних. – М.: изд. Тихомирова М.Ю., 2016.
5. Хачатурян Ю.А. Сверхурочная работа и работа в выходные дни: проблемы применения законодательства // Делопроизводство и кадры. – 2017. – № 2.

### ATTRACTION TO WORK ON WEEKENDS AND PUBLIC HOLIDAYS

**Maximushkin M.N.,**

*Candidate of law*

*Associate Professor at the department of civil law and procedure*

*e-mail: supermax62@mail.ru,*

*Moscow Witte University, Ryazan branch*

*<https://www.muiv.ru/ryazan/>*

*Defined legal framework for the attraction to work on weekends and holidays. Specific cases in which engagement is possible without the consent of the employee. Explained the procedure of bringing employees to work on weekends and public holidays.*

**Keywords:** Worker, employer, contract of employment, recreation, weekends and holidays, written consent of the employee