

Комитет Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации



В Е С Т Н И К

«РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ»

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

**Нормативные правовые акты с комментарием
и образцами документов**

Краснодар,
март 2014 г.

Предисловие

Уважаемые коллеги!

В практике работы образовательных организаций возникают случаи, когда в силу объективных причин работодатель вынужден привлекать работников к выполнению работы в праздники или выходные.

Привлечение работников к работе в такие дни требует от работодателя безукоризненного соблюдения норм трудового законодательства, грамотного оформления необходимых для этого документов и правильной оплаты выполненной работы.

В настоящем вестнике размещены извлечения из нормативных правовых актов, устанавливающих порядок привлечения к работе в указанных случаях, образцы соответствующих распорядительных (уведомительных) документов и комментариев по данным вопросам.*

Вестник рассчитан на профсоюзных работников и профсоюзный актив, руководителей образовательных организаций и специалистов кадровых подразделений учреждений системы образования, а также всех тех, кто интересуется вопросами правозащитной работы.

Председатель
краевой территориальной
организации Профсоюза



Л.И. Цей

* Вестник подготовлен в правовом отделе аппарата краевой территориальной организации Профсоюза.
Составитель: заведующий правовым отделом, главный правовой инспектор труда А.Ю. Едигаров.

| № п/п | Содержание | № стр. |
|------------------|---|-------------------|
| 1. | "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (извлечение в части статей 111, 112 и 113)..... | 4-7 |
| 2. | Постановление Правительства Российской Федерации от 28.05.2013 г. № 444 "О переносе выходных дней в 2014 году"... | 7 |
| 3. | Комментарий с образцами документов..... | 8-14 |

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
21 декабря 2001 года

Одобен
Советом Федерации
26 декабря 2001 года

... (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.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 г. № 35-ФЗ)

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.

(часть первая в ред. Федерального закона от 29.12.2004 г. № 201-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 г. N 35-ФЗ)

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.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. N 90-ФЗ)

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

(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. N 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 г. N 90-ФЗ, от 23.04.2012 г. N 35-ФЗ)

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. N 90-ФЗ)

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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

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.

(в ред. Федерального закона от 28.02.2008 г. N 13-ФЗ)

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

...

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 28 мая 2013 г. N 444

О ПЕРЕНОСЕ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ В 2014 ГОДУ

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации постановляет:

Перенести в 2014 году следующие выходные дни:

с субботы 4 января на пятницу 2 мая;

с воскресенья 5 января на пятницу 13 июня;

с понедельника 24 февраля на понедельник 3 ноября.

Председатель Правительства
Российской Федерации
Д.МЕДВЕДЕВ

Комментарий по вопросам привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с образцами документов

Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни регламентирован положениями главы 18 «Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни» Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Рассмотрим этот порядок с правовой точки зрения и с точки зрения документального оформления, необходимого для избежания возможных трудовых споров с работниками.

Статья 107 ТК РФ относит выходные и нерабочие праздничные дни к времени отдыха, то есть ко времени, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Выходные дни

Выходные дни - это еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

В статье 111 ТК РФ определен порядок реализации права на еженедельный отдых.

Два выходных дня в неделю предоставляются работникам при пятидневной рабочей неделе, один выходной день - при шестидневной рабочей неделе.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Как правило, оба выходных дня предоставляются подряд.

В случае если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Нерабочие праздничные дни определены ч. 1 ст. 112 ТК РФ.

Праздничные дни

Согласно ч. 1 ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:
1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - новогодние каникулы (6 и 8 января добавились к праздничным дням с 2013 года);

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 (ч. 2 ст. 112 ТК РФ).

Для новогодних праздников с 2013 года приняты иные правила переноса. 2 выходных дня, совпавшие с новогодними каникулами (в 2014 году это 4 и 5 января), могут быть перенесены Правительством РФ на любые другие дни в этом же году (ч. 2 ст. 112 ТК РФ).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.05.2013 г. № 444 "О переносе выходных дней в 2014 году" в наступающем году указанные дни перенесены с субботы 4 января на пятницу 2 мая и с воскресенья 5 января на пятницу 13 июня.

В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни также могут переноситься Правительством РФ на другие дни в этом же году (ч. 5 ст. 112 ТК РФ). Так, в 2014 году согласно вышеуказанному Постановлению Правительства РФ, выходной день с понедельника 24 февраля перенесён на понедельник 3 ноября.

Наличие в месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (ч. 4 ст. 112 ТК РФ). При этом работникам, находящимся на иных системах оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, также полагается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок указанной выплаты прописываются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре (ч. 3 ст. 112 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, не включаются в число календарных дней отпуска (ч. 1 ст. 120 ТК РФ).

Предпраздничный день

По общему правилу продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день был перенесен на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (ч. 6 п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 г. № 588н).

Правило об уменьшении продолжительности рабочего дня или смены перед нерабочим праздничным днем является обязательным для всех работодателей и распространяется на всех работников. Это касается и тех работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в частности педагогических работников (ст. 333 ТК РФ). Переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного

времени отдыха или, с его согласия, оплатой по нормам для сверхурочной работы (ч. 2 ст. 95 ТК РФ).

Работаем, когда все отдыхают

Работа в выходные дни запрещена! Все исключения из данного правила прописаны в ст. 113 ТК РФ.

При привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни необходимо соблюдать следующие правила:

1) привлечение к работе в выходные дни осуществляется с согласия работников и без получения такового;

2) во всех случаях запрещается привлекать к работе в выходные и праздники лиц в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ) и беременных женщин (ст. 259 ТК РФ). Исключение предусмотрено лишь в отношении работников творческих профессий (СМИ, кино, театры и т.д.) и спортсменов (ст. 268 и ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ);

3) для привлечения некоторых категорий работников к работе в выходные и праздники требуется ознакомить их с правом на отказ от такой работы (ст. ст. 113, 259 и 264 ТК РФ).

Привлекать работников к работе в выходные и праздники без получения их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, а именно:

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

- предотвращения несчастных случаев, порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях, ставящих под угрозу нормальные жизненные условия населения.

Следует отметить, что не потребуется получение согласия работника, если его режим рабочего времени предусматривает работу в выходные и праздничные дни. В этом случае работники отдыхают в различные дни недели согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 111 ТК РФ).

Согласно ч. 6 ст. 113 ТК РФ работа в нерабочие праздничные дни допускается:

- при производстве работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям;

- при производстве работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения;

- при неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работах.

Во всех остальных случаях привлечение к работе в выходные и праздники производится с письменного согласия работников. Речь идет о заранее непредвиденных работах, от срочного выполнения которых зависит в

дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

Оплата труда за работу в выходные дни

Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день должна быть оплачена не менее чем в двойном размере. Работникам, труд которых оценивается по дневным и часовым тарифным ставкам, и сельщикам - по двойным расценкам. Для работников, получающих оклады, действует иное правило:

- если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то она оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада;

- если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, то она оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада.

Оплата в указанном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов). На это указано в п. 2 Разъяснений "О компенсации за работу в праздничные дни", утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 г. № 465/П-21 (далее - Разъяснения).

При подсчете сверхурочных часов следует иметь в виду, что работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже была оценена в двойном размере (п. 4 Разъяснений).

По желанию работника, работавшего в выходной или праздник, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае указанная работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 3 ст. 153 ТК РФ). Следует обратить внимание на то, что вне зависимости от количества отработанных в выходной день часов работнику должен быть предоставлен полный день отдыха (письма Роструда от 17.03.2010 г. № 731-6-1, от 03.07.2009 г. № 1936-6-1 и от 31.10.2008 г. № 5917-ТЗ).

Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, также могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Однако для них предусмотрен только один вид компенсации - оплата не менее чем в двойном размере (ст. 290 ТК РФ).

Оформляем документы

При получении согласия сотрудника на работу в выходной или нерабочий праздничный день (если это необходимо) главное - соблюсти письменную форму, остальное остается на усмотрение работодателя. Это может быть либо соответствующее заявление работника, либо пометка на приказе или уведомлении.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 0 муниципального образования г.Краснодар

Учителю русского языка и литературы
А.А. Ивановой

УВЕДОМЛЕНИЕ
о привлечении к работе в выходные
и нерабочие праздничные дни
от 2 ноября 2014 г. № 15

В связи с необходимостью выполнения заранее непредвиденной работы (сопровождение обучающихся – участников городской олимпиады по предмету и т.п.) и в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), просим Вас выйти на работу 03.11.2014 г. (с 9:00).

Сообщаем, что в соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).

Директор

Б.Б. Петров

На привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день (согласен/не согласен):

согласен

(подпись работника, дата)

За работу в выходной или в нерабочий праздничный день прошу (оплатить в двойном размере/предоставить другой день отдыха):

оплатить в двойном размере (подпись работника, дата)

Во всех случаях (вне зависимости от того, нужно ли получать согласие на работу или нет) привлечение сотрудников к работе в выходные и праздники производится по письменному распоряжению работодателя (ч. 8 ст. 113 ТК РФ).

ПРИКАЗ

от 2 ноября 2014 г.

№ 15

О привлечении к работе в нерабочий праздничный день

В связи с необходимостью выполнения заранее непредвиденной работы (сопровождение обучающихся – участников городской олимпиады по предмету и т.п.) и в соответствии со ст. ст. 113 и 153 Трудового кодекса РФ приказываю:

1. Привлечь к работе в нерабочий праздничный день 04.11.2014 г. с 9:00 следующих работников:

- учителю русского языка и литературы А.А. Иванову;
- учителю истории и обществознания В.В. Васичкина.

2. Бухгалтерии произвести оплату работы в нерабочий праздничный день: а) в размере двойной ставки следующим работникам:

- учителю русского языка и литературы А.А. Ивановой;
- б) в одинарном размере следующим работникам:
 - учителю истории и обществознания В.В. Васичкину.

3. Предоставить учителю истории и обществознания В.В. Васичкину неоплачиваемый день отдыха 12.11.2014 г.

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе Г.Г. Сидорову.

Основание:

- уведомления о привлечении к работе в нерабочий праздничный день от 02.11.2014 г. № 15, № 16;
- заявление В.В. Васичкина от 02.11.2014 г. о предоставлении другого дня отдыха.

Директор

Б.Б. Петров

С приказом ознакомлены (*подпись работников, дата*):

Пример 3

Как указывалось выше, для привлечения некоторых категорий сотрудников к работе в выходные и праздники требуется ознакомить их с правом на отказ от этой работы. Данные гарантии положены лицам, прописанным в ст. ст. 113, 259 и 264 ТК РФ (инвалидам, женщинам, имеющим детей до 3 лет, и т.д.). Право на отказ оформляют в виде соответствующего заявления либо пометки на приказе. Так же можно заготовить единую форму уведомления, которая подойдет для всех работников.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 0 муниципального образования г.Краснодар

Учителю русского языка и литературы Ивановой А.А.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о праве на отказ от привлечения на работу в выходные и нерабочие праздничные дни

от 2 ноября 2014 г.

№ 25

Сообщаем Вам о том, что в соответствии с ч. 7 ст. 113 и ч. 2 ст. 259 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) привлечение следующих категорий работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- инвалидов;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Согласно ст. 264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Директор

Б.Б. Петров

С уведомлением о праве на отказ от привлечения на работу в выходные и нерабочие праздничные дни ознакомлены: *(подпись работников, дата)*.