

Работа в выходной или в нерабочий праздничный день

Работодатель может привлечь к работе в выходные или нерабочие праздничные дни работников с их письменного согласия, если возникнет необходимость проведения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Во всех остальных случаях для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, кроме получения письменного согласия работников, работодатель обязан учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ([ч. 2, 5 ст. 113](#) ТК РФ).

Свое решение о привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день работодатель должен оформить письменным приказом ([ч. 8 ст. 113](#) ТК РФ).

Причем, если для привлечения к работе в выходной или нерабочий праздничный день от работника требуется согласие на такую работу (а он письменное согласие не дал), то работодатель не вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности за отказ от работы в эти дни, поскольку такой отказ не приводит к совершению дисциплинарного проступка ([ст. 192](#) ТК РФ).

Возможна ситуация, когда работодатель за работу выходной или нерабочий праздничный день предлагает только компенсацию в виде других дней отдыха, а просить двойную оплату запрещает. Работник, отработав в выходные дни, не может по разным причинам использовать накопленные отгулы. Суды в таких случаях принимают сторону работника, обязывая работодателя произвести двойную оплату. Работодатель не вправе создавать препятствия для выбора работником между повышенной оплатой и отгулами.

Если до заключения трудового договора работника уведомили, что ему предстоит иногда работать в выходные и праздничные дни. Однако в самом трудовом договоре на это не указали.

Работник не согласился выйти на работу в воскресенье. Суды отказ работника признали правомерным. Нельзя рассматривать его как неисполнение должностных обязанностей, поскольку письменного согласия работать в выходные работник не давал.

Согласно части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) **работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.** Причем оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день необходимо производить с учетом положений постановления

Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П, а именно: производить выплату, включающая **часть должностного оклада** за день работы **и все компенсационные и стимулирующие выплаты**, предусмотренные установленной в образовательном учреждении системой оплаты труда.

Рассмотрим случай, когда работнику предоставляли день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Работник, заработная плата которого помимо должностного оклада включает компенсационные и стимулирующие выплаты, работал в выходной день или нерабочий праздничный день, то ему должны заплатить заработную плату полностью за месяц (в котором он привлекался к работе в выходной день или нерабочий праздничный день), а также дополнительно одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть должностного оклада и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат), а работник, взявший день отдыха в другом месяце, получит заработную плату полностью, но работник при этом отработает на один день меньше нормы.

Таким образом, за работу в выходной или нерабочий праздничный день работник получит помимо месячной заработной платы еще одинарную дневную часть заработной платы и день отдыха.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением работнику другого дня отдыха, то оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день исчисляется в двойном размере. (См Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 мая 2022 г. № ПГ/10843-6-1)

Обратите внимание: медосмотр в выходной день подлежит двойной оплате. Работники проходили медосмотры в дни отдыха. Суды отметили, что работникам должны оплатить эти дни исходя из двойной тарифной ставки (по правилам для работы в выходные и праздники). Прохождение медосмотра - это обязанность работника, которую он должен исполнять в рабочее время. Если медосмотр организовали в день отдыха, это нужно расценивать как привлечение к работе в выходной день.