

Прокуратура Михайловского района

«Правовое просвещение»

ПАМЯТКА

**Об особенностях оплаты труда работников в выходные и
нерабочие праздничные дни**

**с. Поярково
2021 год**

В каких случаях работодатель может привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

Согласно ч.3 ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации запрещает работы в выходные и нерабочие праздничные дни, предусматривая при этом исключительные случаи привлечения работников к работе в указанные дни. 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.

В зависимости от конкретных обстоятельств работодатель может привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни либо без их согласия, либо только с письменного согласия работника, либо с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; 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.

Какие существуют особенности оплаты труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни?

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни регламентируется статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте, который в этом случае должен приниматься с учетом

мнения представительного органа работников. Они могут быть повышены и по соглашению сторон трудового договора. Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Согласно правовой позиции, изложенной в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.08.2018 № 26-П, оплата труда работников, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, включает в себя наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.