

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ К РАБОТЕ
В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ**

Директор АНО ЦПП «Профзащита»
Кандриков Сергей Владимирович

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

**РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ
ЗАПРЕЩАЕТСЯ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ СЛУЧАЕВ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫХ НАСТОЯЩИМ КОДЕКСОМ.**

(часть первая ст. 113 ТК РФ)

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКА К РАБОТЕ В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ
ДОПУСКАЕТСЯ:**

без его согласия

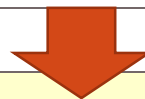
(часть третья ст. 113 ТК РФ)



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

**с его письменного
согласия**

(часть вторая ст. 113 ТК РФ)



✓ для выполнения
заранее непредвиденных
работ, от срочного
выполнения которых
зависит в дальнейшем
нормальная работа
организации в целом или ее
отдельных структурных
подразделений

**с его письменного
согласия и с учетом
мнения выборного
органа первичной
профсоюзной
организации (при
его наличии)**

(часть пятая ст. 113 ТК РФ)



✓ **ВО ВСЕХ ИНЫХ
СЛУЧАЯХ**

Департамент образования города
Москвы

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
города Москвы «Школа № __»

Председателю первичной
профсоюзной организации
Смирновой А.А.

_____ № _____

**Уведомление
профсоюзного органа о привлечении работника к работе в выходной
день, 27.05.2017**

В соответствии с ч. 5 ст. 113 Трудового кодекса РФ прошу Вас рассмотреть вопрос о привлечении учителя математики Петрова В.И. к работе в выходной день 27.05.2017. Привлечение работника к работе необходимо в связи с организацией для будущих первоклассников дня открытых дверей.

Согласие Петрова В.И. на привлечение к работе в выходной день получено в письменной форме 15.05.2017.

Директор

Сидорова

А.Б. Сидорова

Праздничные дни допускается устанавливать в качестве рабочих при производстве:

-работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации),

-работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения,

-а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

([часть шестая ст. 113](#) ТК РФ)

Статьями 113, 259, 264, 268 ТК РФ установлены категории работников, в отношении которых привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается или ограничивается

Категории работников	Работа в выходные и праздничные дни
-Беременные женщины (<u>часть первая статьи 259</u> ТК РФ)	запрещена
-Работники в возрасте до 18 лет (за исключением спортсменов и творческих работников) (<u>статья 268</u> ТК РФ)	
-Инвалиды (<u>часть седьмая статьи 113</u> ТК РФ)	допускается только с их письменного согласия и при наличии медицинского заключения, разрешающего (не запрещающего) такую работу; при этом работник должен быть ознакомлен под роспись со своим правом отказаться от предложенной работы
-Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, отцы, воспитывающие детей указанного возраста без матери, а также опекуны таких детей (<u>часть седьмая статьи 113, часть вторая статьи 259, статья 264</u> ТК РФ)	
-Работники (в том числе опекуны и попечители), имеющие детей-инвалидов (<u>часть третья статьи 259, статья 264</u> ТК РФ)	
-Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (<u>часть третья статьи 259</u> ТК РФ)	
-Матери, отцы и опекуны, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет (<u>часть третья статьи 259, статья 264</u> ТК РФ)	

Департамент образования города Москвы
Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение города
Москвы «Школа № __»

Учителю начальных классов
Ивановой М.И.

УВЕДОМЛЕНИЕ
№ _____

О привлечении к работе в выходной день, 27.05.2017

Уважаемая Мария Ивановна!

В связи с организацией для будущих первоклассников дня открытых дверей прошу Вас выйти на работу в выходной день 27.05.2017 с 10 ч. 30 мин. до окончания мероприятия.

Вы имеете право отказаться от работы в выходной день в связи с установлением инвалидности 3 группы (справка от 04.04.2006 N 12-5837).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По Вашему желанию Вам 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.

После ознакомления прошу поставить отметку о согласии/несогласии в настоящем уведомлении.

При согласии на работу в выходной день прошу выбрать форму компенсации за указанную работу.

Директор Сидорова А.Б. Сидорова

1. На привлечение к работе в выходной день, 27.05.2017:

согласен / _____
(подпись работника, ФИО полностью, дата)

не согласен / _____
(подпись работника, ФИО полностью, дата)

2. За работу в нерабочий праздничный день прошу:

- предоставить дополнительный день отдыха:

согласен / _____
(подпись работника, ФИО полностью, дата)

или
- оплатить работу в двойном размере.

согласен / _____
(подпись работника, ФИО полностью, дата)

С правом отказаться работы в выходной день

ознакомлен _____
(подпись работника, ФИО полностью, дата)

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

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 (должностного 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 (**части оклада (должностного оклада)** за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

(часть первая ст. 153 ТК РФ)



Из судебной практики

Стимулирующие и компенсационные выплаты, причитающиеся работнику, при расчете доплаты за работу в выходные и праздники не учитываются

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц **без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть 4 статьи 129 ТК РФ).**

... применение к выплате за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (компенсационной выплате) иных выплат компенсационного и стимулирующего характера положениями **статьи 153** ТК РФ, подлежащими применению во взаимосвязи с **частью 4 статьи 129** ТК РФ, **не предусмотрено.**

*(определения Верховного Суда РФ от 6.02.2017 N 56-КГ16-44,
от 05.12.2016 N 56-КГ16-35
и от 21.11.2016 N 56-КГ16-22)*

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

(в редакции Федерального [закона](#) от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться

- **коллективным договором,**
- **локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников,**
- **трудовым договором.**

([часть вторая ст. 153](#) ТК РФ)

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

(в редакции Федерального [закона](#) от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

Оплата в повышенном размере производится всем работникам **за часы**, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере **оплачиваются часы**, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

([часть третья ст. 153](#) ТК РФ
введена Федеральным [законом](#) от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

(в редакции Федерального [закона](#) от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

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.

([часть четвертая ст. 153](#) ТК РФ)



Из судебной практики

Неиспользованные дни отдыха денежной компенсацией (в том числе и при увольнении) не подлежат, поскольку это не предусмотрено ни положениями ст. 153 ТК РФ, ни иными положениями ТК РФ.

Исходя из требований статьи 153 ТК РФ, в случае, если работник, выразивший письменное желание получить оплату за работу в выходной день в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха, в последующем (до истечения срока трудового договора) не пожелал воспользоваться своим правом на предоставление ему другого дня отдыха, у работодателя отсутствуют законные основания для принудительного использования работником дня отдыха, а также обязанность заменить указанный день отдыха денежной компенсацией (в том числе при увольнении).

Положениями статьи 153 ТК РФ замена других дней отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день денежной компенсацией (в том числе при увольнении) не предусмотрена.

(Решение Усманского районного суда Липецкой области от 07 декабря 2016 г. по делу N 2а-1267/2016)

*Аналогичной позиции придерживаются и суды:
Апелляционное определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 23.12.2014 по делу N 33-28205/2014, решение Авиастроительного районного суда г. Казани Республики Татарстан от 19.11.2015 по делу N 2-3978/2015, решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 16.12.2014 по делу N 2-6647/14).*

Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие
праздничные дни

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется им в денежной форме не менее чем в двойном размере.

(ст. 290 ТК РФ)



N.B.

Для некоторых категорий работников предусмотрены специальные правила (творческие работники, спортсмены, работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев).

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

([часть восьмая ст. 113](#) ТК РФ)



N.B.

Унифицированной формы приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни нет. Работодатель вправе разработать ее самостоятельно.

Если в отношении работника были соблюдены необходимые процедуры привлечения к работе, но он не приступил к ней, то работник может быть привлечен к дисциплинарному взысканию.

Учет рабочего времени работников организации ведется с применением Табеля учета использования рабочего времени ([ф. 0504421](#)).



Из судебной практики

Невыход работника на работу в выходной день не признается прогулом, если от него не было получено согласие на такую работу

Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 27 января 2014 г. по делу N 11-600/2014

- Поскольку привлечение работника к работе в выходные дни не было связано со случаями, указанными в **ч. 3 ст. 113** Трудового кодекса РФ, при которых привлечение работников в выходные дни допускается без их согласия, оснований полагать, что работник совершил прогулы, у работодателя не имелось.



Работник может привлекаться к работе в выходные и праздничные дни только по инициативе работодателя. Факт привлечения работника к работе в выходные или нерабочие праздничные дни должен подтверждаться соответствующими документами

Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 18 августа 2017 г. по делу N 33-32815/2017

- По смыслу [ст. 113](#) ТК РФ привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в соответствии со [ст. 99](#) ТК РФ последний ведет точный учет продолжительности сверхурочных работ и работ в выходные дни с целью оплаты выполненных работ в точном соответствии с требованиями [ст. ст. 152, 153](#) ТК РФ.

Судом установлено, что работодателем в соответствии со [ст. 99](#) ТК РФ, каких-либо приказов и распоряжений о привлечении истца к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни не издавалось, работника с ними не знакомили.

В связи с чем суд обоснованно сделал вывод, что работа выполняемая работником по собственной инициативе за пределами установленной для нее продолжительности рабочего времени, в т.ч., в выходные и нерабочие праздничные дни, не является сверхурочной, следовательно, обязанности работодателя по ее оплате не возникает.

Суд принимает решение с учетом обстоятельств конкретного дела на основании оценки собранных доказательств:

Апелляционное определение Московского городского суда от 14 марта 2016 г. N 33-8774/16:

Разрешая спор и взыскивая в пользу работника доплату за работу в выходные праздничные дни, суд исходил из того, что работник привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, что подтверждается графиком работы

N.B.

N.B.

За привлечение работника к работе в выходные дни без его письменного согласия предусмотрена административная ответственность

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (КоАП РФ)

Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа
на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

(часть первая ст. 5.27. КоАП РФ)



Решение Верховного Суда Республики Башкортостан от 20 июля 2016 г. по делу N 21-819/2016

- В нарушение **части 5 статьи 113** ТК РФ приказы о привлечении к работе в выходные дни составлены позже фактического осуществления работы работниками за что организация постановлением главного государственного инспектора труда привлечена к административной ответственности в виде штрафа в размере **30 000 руб.**

Решение Санкт-Петербургского городского суда от 29 сентября 2016 г. по делу N 7-1633/2016

- В соответствии с табелем учета рабочего времени в выходные дни работница привлекалась к работе в нерабочие праздничные дни. В нарушение **ч. 4 ст. 113** ТК РФ **письменное согласие работника на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни отсутствует.** за что ГБУЗ постановлением главного государственного инспектора труда привлечено к административной ответственности в виде штрафа в размере **45 000 руб.**

Постановление ФАС Северо-Западного округа от 13.09.2010 по делу N A05-5582/2010

- В нарушение **статьи 113** ТК РФ работники привлекались к работе в праздничные дни без их письменного согласия и без предварительного распоряжения, а также без согласования в профсоюзной организации (внешнему управляющему был назначен штраф 2000 руб.)

Спасибо за внимание!

УСПЕХОВ В РАБОТЕ !!!

Тел. 8(495)6885038; 8(495)6885992; 8(495)6885283; 8(499)7136071

e-mail ano-profzaschita@mail.ru

Сайт: www.ano-profzaschita.ru

Автономная некоммерческая организация Центр правовой поддержки
«Профзащита»