**Возможно ли привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни?**

В соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Например, к ним относится необходимость выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, **но привлечение к работе в этом случае возможно только с письменного согласия самого работника.**

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. При этом необходимо сразу выяснить желание работника (письменно) о предоставлении ему другого дня отдыха с оплатой работы в одинарном размере. В противном случае действует правило об оплате такой работы в двойном размере.

**Запрет и ограничения по привлечению к работе отдельных категорий работников**

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ) и беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) запрещается.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х 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 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Эти гарантии предоставляются также работникам (ст. 259 ТК РФ): имеющим детей-инвалидов; осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста; родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ; работникам, имеющим 3 и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

**Оплата работы, выполняемой в выходные и нерабочие праздничные дни**

Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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).

Согласно Постановлению Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П, оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день включает 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 системой оплаты труда.

Правовой отдел областной организации Профсоюза