

О порядке оплаты работы в выходные дни

Статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, к исключительным случаям привлечения работников к работе в такие дни относится 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, а в отдельных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе без согласия допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 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 и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ): сельщикам – 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 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.

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.

Заместитель прокурора города

Н.А. Джамаладинова