

## **Нерабочие праздничные дни** (ответы на вопросы)

Первое, что следует знать, это то, что выходные дни и нерабочие праздничные дни – не одно и то же. Общее у них лишь то, что все эти дни - время отдыха.

Согласно ст. 111 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), при 5-дневной рабочей неделе - 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной - один. Общий выходной день – воскресенье.

Статья 112 ТК РФ устанавливает конкретные дни, являющиеся «нерабочими праздничными днями»: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.

При совпадении «выходного» и «нерабочего праздничного» дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, если он уже не перенесён на другой рабочий день Правительством РФ, которому Трудовой кодекс предоставил такое право.

**Вопрос: Должен ли работодатель оплачивать работнику дни отдыха?**

**Ответ:** Выходные дни оплате не подлежат. Нерабочие праздничные дни - оплачиваются.

Согласно ч. 3, 4 ст. 112 ТК РФ, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). Другим работникам (сдельщики и пр.), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение, размер и порядок выплаты которого определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома, трудовым договором.

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

**Ответ:** Согласно ст. 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением ряда случаев:

- с письменного согласия работников - в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

- без согласия работников: 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;

- в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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.

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

**Вопрос: Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?**

**Ответ:** Согласно ст. 153 ТК РФ, работа как в выходной, так и в нерабочий праздничный день, оплачивается не менее чем в двойном размере, то есть - 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.

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).

По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха, и в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Такое желание работник должен выразить в письменной форме.

**Вопрос: Включаются ли в число дней отпуска выходные и нерабочие праздничные дни?**

**Ответ:** Согласно ст. 120 ТК РФ, продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Соответственно, в число дней отпуска включаются все дни подряд, как рабочие, так и выходные.

В то же время, в отношении нерабочих праздничных дней сделано исключение. Нерабочие праздничные дни, то есть те дни, которые указаны в ст. 112 ТК РФ (не путать с «выходными днями», в т. ч. перенесёнными на другие даты), приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.