Прокуратура Ленинского района г. Пензы разъясняет!

Порядок привлечения к работе в нерабочие праздничные дни

Данный вопрос нередко возникает в практике работодателей и безусловно интересует работников. Напомню, что всем без исключения работникам предоставляются выходные дни, так называемый еженедельный непрерывный отдых (статья 111 Трудового кодекса РФ). При этом, при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Однако, у работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Трудовым кодексом РФ установлены нерабочие и праздничные дни (ст. 112). К нерабочим праздничным днями относятся:

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.

Необходимо отметить, что наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

По общему правилу работа в нерабочие праздничные дни запрещается (ст.113 ТК РФ). Вместе с тем, есть ряд исключений из данного правила. В частности, допускается привлечение к работе в нерабочие праздничные дни:

1) с письменного согласия работника - в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя;

2) без согласия работника - в чрезвычайных ситуациях либо при угрозе их возникновения, а именно:

- 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 отношении отдельных категорий работников порядок привлечения к работе в нерабочие праздничные дни может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. К таковым относятся творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц.

Также, трудовой кодекс допускает привлечение к работе в нерабочие праздничные дни и в других случаях при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Значит, чтобы привлечь работника к работе в праздничный день в случаях, не установленных трудовым кодексом, работодатель должен не только получить его согласие, но и учесть мнение профсоюза. Однако если профсоюз в организации отсутствует, то достаточно согласия работника.

Кроме того, Трудовой кодекс РФ устанавливает категории работ, производство которых допускается в нерабочие праздничные дни независимо от наличия вышеперечисленных условий:

- непрерывно действующие организации, осуществляющие производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям;

- работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;

- неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Во всех случаях привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Итак, для привлечения работников к работе в нерабочий праздничный день необходимо соблюдение следующих условий:

- наличие законного основания для привлечения к работе в нерабочий праздничный день;

- письменное согласие работника, за исключением случаев, когда оно не требуется;

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном ТК РФ случае;

- письменное распоряжение работодателя.

Помощник прокурора Ленинского района г. Пензы Е.Ю. Заикина