**Профсоюз разъясняет: «Праздничные нерабочие дни»**

[Часть 5 статьи 37](https://legalacts.ru/doc/Konstitucija-RF/razdel-i/glava-2/statja-37/#100146) Конституции Российской Федерации (далее - Конституция РФ) гарантирует каждому право на отдых, включая установленные федеральным законом праздничные дни.

В соответствии со [статьей 107](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-v/glava-17/statja-107/#100759) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) нерабочие праздничные дни являются одним из видов времени отдыха.

Обеспечение права каждого работника на отдых, включая предоставление нерабочих праздничных дней, относится к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений ([статья 2](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-i/razdel-i/glava-1/statja-2/#100025) ТК РФ).

Право работника на отдых, обеспечиваемый в том числе предоставлением нерабочих праздничных дней, дополнительно закреплено в [статье 21](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-i/razdel-i/glava-2/statja-21/#100168) ТК РФ.

Перечень нерабочих праздничных дней установлен [частью первой статьи 112](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-v/glava-18/statja-112/#102376) ТК РФ:

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.

По общему правилу работа в нерабочие праздничные дни запрещается ([часть первая статьи 113](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-v/glava-18/statja-113/#000598) ТК РФ). В то же время [ТК](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-v/glava-18/statja-113/#000600) РФ устанавливает 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 ([часть вторая статьи 113](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-v/glava-18/statja-113/#000599) ТК РФ);

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. Необходимо отметить, что ТК РФ 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 ([часть пятая статьи 113](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-v/glava-18/statja-113/#000605) ТК РФ).

Иными словами, чтобы привлечь работника к работе в праздничный день в случаях, не установленных [ТК](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/) РФ, работодатель должен не только получить его согласие, но и учесть мнение профсоюза. Однако если профсоюз в организации отсутствует, то достаточно согласия работника.

Кроме того, [часть шестая статьи 113](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-v/glava-18/statja-113/#000606) ТК 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.

При этом во всех случаях привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя ([часть восьмая статьи 113](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-v/glava-18/statja-113/#000608) ТК РФ).

Таким образом, 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](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/) РФ случае;

- письменное распоряжение работодателя.

Выполнение работы в нерабочий праздничный день является разновидностью работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в связи с чем работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([статья 149](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statja-149/#000707) ТК РФ).

Правила оплаты труда в нерабочие праздничные дни установлены [статьей 153](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statja-153/#000715) ТК РФ.

В соответствии с [частью первой](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statja-153/#000716) указанной статьи работа в 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.

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 статьи 153](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statja-153/#000720) ТК РФ).

Таким образом, [ТК](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/) РФ устанавливает минимальные гарантии по оплате труда в нерабочие праздничные дни, которые могут быть повышены посредством договорного или локального регулирования.

Помимо повышенной оплаты работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. Однако это возможно только по желанию работника, т.е. работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([часть третья статьи 153](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statja-153/#000721) ТК РФ).

В непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени ([пункт 1](https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-goskomtruda-sssr-prezidiuma-vtssps-ot-08081966/#100007) Разъяснения).

Согласно [пункту 2](https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-goskomtruda-sssr-prezidiuma-vtssps-ot-08081966/#100012) Разъяснения оплата в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Таким образом, даже если работник трудился в нерабочий праздничный день в соответствии со своим графиком, то ему полагается повышенная оплата. Права на предоставление другого дня отдыха в данном случае он не имеет, поскольку работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Если же работа в праздничный день не включалась в норму рабочего времени, то с согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере.

Также необходимо обратить внимание на то, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.