Содержание

Введение……………………………………………………………………..…….2

1. Выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК РФ………...3

* 1. Особенности правового регулирования выходных и нерабочих праздничных дней …………………………………………………...3
  2. Случаи привлечения работников к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни ……………………………….……...11
  3. Правила привлечения и оформления привлечения к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни …………………17

1.4. Оплата труда в выходные и (или) праздничные дни …………….20

Заключение……………………………………………………………………….24

Список нормативно-правовых актов и литературы…………………………...26

Введение

Согласно, статьи 37 Конституции РФ[[1]](#footnote-1) — «каждый имеет право на от­дых», — и наряду с закреплением основных форм отдыха (выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодно­го отпуска) гарантирует работающему по трудовому дого­вору установленную федеральным законом продолжитель­ность рабочего времени.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению[[2]](#footnote-2). Но в статье 113 ТК РФ предусмотрены случаи, когда работодатель вправе привлечь работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Эти случаи и являются объектом моей курсовой работы.

Целью написание курсовой работы является проведение комплексного исследования вопросов правового регулирования времени отдыха по Российскому законодательству.

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

- определение общих теоретических положений выходных и нерабочих праздничных днях в соответствии с ТК РФ;

- анализ порядка оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни;

**1. Выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК РФ.**

* 1. **Особенности правового регулирования выходных и нерабочих праздничных дней.**

Выходные дни представляют собой разновидность вре­мени отдыха. Их отличительным признаком является то, что они предоставляются работникам для непрерывного отдыха в промежутке между рабочими днями.

Понятие «отдых» в данном случае помимо времени, необходимого для сна, включает в себя достаточное коли­чество времени, в течение которого работники могли бы заниматься тем, чем они пожелают, или, иными словами, свободное время. Международная организация труда (МОТ) уже в первые годы своего существования обратила внима­ние работодателей на то, что хорошо направленное ис­пользование свободного времени путем предоставления трудящимся возможности преследовать более разнообраз­ные интересы и путем обеспечения отдыха от напряже­ния, возлагаемого на них повседневной работой, может увеличить производительность труда и выработку, и таким образом может содействовать получению максимальной эффективности от рабочего дня[[3]](#footnote-3).

В российском законодательстве регулятором продолжи­тельности рабочего времени в течение недели выступает статья 111 ТК РФ[[4]](#footnote-4), которая гарантирует предоставление еженедельного непрерывного отдыха всем работникам.

Продолжительность рабочей недели предусматривается режимом рабочего времени и устанавливается коллективным договором или пра­вилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ[[5]](#footnote-5).

Частью второй статьи 111 ТК РФ[[6]](#footnote-6) общим выходным днем провозглашено воскресенье. Причем второй выход­ной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается организациями самостоятельно в их локальных норматив­ных актах — обычно либо до, либо после воскресенья, однако возможны и другие варианты, поскольку часть вто­рая статьи 111 ТК РФ предусматривает, что оба выход­ных дня, «как правило», предоставляются подряд.

В соответствии с общепринятым в МОТ принципом предоставления трудящимся непрерывного свободного вре­мени «по мере возможности» работодателям оставлено пра­во выбора в установлении выходных дней, учитывая тре­бования различных отраслей хозяйства, местные обычаи и различающиеся способности и навыки различных групп трудящихся[[7]](#footnote-7). Этот принцип был воспроизведен в части тре­тьей статьи 111 ТК РФ, закрепившей пра­во работодателей в организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производствен­но-техническим и организационным условиям, предостав­лять выходные дни работникам в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации[[8]](#footnote-8).

Согласно статье 110 ТК РФ продолжительность ежене­дельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 ча­сов. Законодательное закрепление нижнего предела этого периода времени отражает серьезность отношения госу­дарства к комплексу разнообразных аспектов физическо­го, психического и социального благополучия работников. Ведь дефицит свободного времени может, в конечном сче­те, оказать негативное воздействие на их участие в жизни общества и нарушить социальные контакты, из которых, собственно, и состоит деятельность государства. Кроме того, сам размер минимального периода непрерывного сво­бодного времени отражает не только социальную сторону трудовой деятельности, но и уровень экономического раз­вития общества — в развитых странах он больше, а в разви­вающихся — меньше[[9]](#footnote-9).

Начало указанного в статье 110 ТК РФ периода исчис­ляется с момента окончания работы работника в после­дний день календарной или рабочей недели (при работе по графику сменности), а окончание, соответственно, с мо­мента выхода на работу в первый день новой календарной или рабочей недели.

Кстати, именно для целей соблюдения установленного норматива времени на еженедельный отдых, часть третья статьи 95 Кодекса[[10]](#footnote-10) устанавливает ограничение продолжи­тельности работы накануне выходных дней при 6-дневной рабочей неделе — не более 5 часов[[11]](#footnote-11).

Придание дню статуса официального праздника и, что немаловажно, определение его характера как нерабочего осуществляется в каждой стране по-своему. В одних странах эти вопросы регулируются специальными нормативными актами, посвященными исключительно праздничным дням, и которые чаще всего так и называются «О празд­никах» или «О праздничных днях», в других — праздники вводятся и отменяются отдельными актами (по каждому конкретному дню), в третьих — праздничные дни устанав­ливаются общими нормативными правовыми актами, рег­ламентирующими государственное управление[[12]](#footnote-12).

В РФ перечень государственных праз­дников определяется статьей 112 ТК РФ[[13]](#footnote-13). После внесения в нее изменений Федеральным законом от 29.12.2004 № 201-ФЗ нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 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.

Статью 112 ТК РФ[[14]](#footnote-14) нельзя назвать «гиб­кой», а перечень праздничных нерабочих дней «открытым». Вместе с тем, статья 28 Конституции РФ[[15]](#footnote-15) гарантирует каж­дому свободу совести, свободу вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с други­ми любую религию или не исповедовать никакой, свобод­но выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними. А часть вторая статьи 29 Конституции РФ запрещает пропаганду социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства. Во многом, объясняя этими нор­мами, а на самом деле — стремлением исправить такой «уклон» в одну сторону, субъекты РФ еще в 1992 году ввели свои праздничные нерабочие дни. Постепенно законы субъектов РФ при­водились в соответствие федеральному законодательству, но «свои» праздники так и остались, причем не только религиозные, но и светские[[16]](#footnote-16).

Не вдаваясь в анализ правомерности этих праздников с точки зрения корреспонденции указанных выше статей Конституции РФ[[17]](#footnote-17) и статей 5, 6 и 112 ТК РФ[[18]](#footnote-18), отметим, что статьей 112 нашего основного Кодекса празд­ничные нерабочие дни не исчерпываются.

Согласно части второй статьи 112 ТК РФ[[19]](#footnote-19), если нерабочий праздничный день приходится на выход­ной день, то выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Здесь необходимо обратить внимание, что для праздничных нерабочих дней, которые установлены законода­тельством субъектов РФ, законодатель­ные акты, вводящие эти праздники, предусматривают аналогичный порядок переноса: при совпадении выходно­го и праздничных дней, выходной переносится на следую­щий после праздничного рабочий день[[20]](#footnote-20).

Разъяснением, в частности, предусматривается, что перенос выходных дней, совпадающих с праздничными днями, осуществляется в организациях, применяющих различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Это в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фикси­рованными по дням недели выходными днями, так и со скользящими днями отдыха.

На режимы труда и отдыха, предусматривающие рабо­ту в праздничные дни (например, в непрерывно действу­ющих организациях или связанных с ежедневным обслу­живанием населения, круглосуточным дежурством и др.), указанное положение о переносе выходных дней не рас­пространяется[[21]](#footnote-21).

Помимо автоматического переноса выходных дней, часть пятая статьи 112 ТК РФ[[22]](#footnote-22) предусмат­ривает, что в целях рационального использования работ­никами выходных и нерабочих праздничных дней Прави­тельство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни. Проект постановления о таком переносе готовит Минздравсоцразвития России. Правительство РФ рассматри­вает его и либо принимает предложения Министерства и выпускает постановление, либо производит их редактирование[[23]](#footnote-23).

На практике решение о переносе выходного дня при­нимается Правительством РФ тогда, когда между празд­ником и выходным образуется 1 рабочий день и требуется выбрать: в какую сторону сместить непрерывный отдых работников — т.е. начинать его уже с праздников или толь­ко с выходных дней. Например, постановлением Прави­тельства РФ от 27.12.2004 № 845 «О переносе выходного дня в 2005 году» в этом году выходной день с субботы 5 марта перенесен на понедельник 7 марта[[24]](#footnote-24).

Здесь же необходимо обратить внимание на Разъясне­ние Минтруда России от 25.02.1994 № 4 «О продолжитель­ности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день» (утверждено постановлени­ем Минтруда России от 25.02.1994 № 19), согласно кото­рому «в тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день пе­реносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать про­должительности рабочего дня, на который перенесен вы­ходной день».

Часть первая статьи 95 ТК РФ[[25]](#footnote-25) устанав­ливает, что продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему празднич­ному дню, уменьшается на 1 час.

В тех случаях, когда праздничному дню предшествуют выходные дни, сокращение продолжительности рабочего дня или рабочей смены не производится — это положение зак­реплено в Разъяснении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 12.07.1967 № 6/П-18 и означает, что если праз­дничный день приходится, например, на понедельник, то есть ему предшествуют выходные дни — суббота и воскре­сенье, то работник не вправе требовать уменьшения про­должительности своего рабочего дня (смены) в пятницу, основываясь на части первой статьи 95 Трудового кодекса РФ[[26]](#footnote-26).

Продолжительность работы в предпраздничный день не сокращается в случаях, установленных частью второй статьи 95 ТК РФ. Так, в непрерывно дей­ствующей организации это невозможно в силу того, что с уменьшением продолжительности работы одного работ­ника увеличивается продолжительность другого (сменщи­ка), по той причине, что трудовая функция работника не может быть прекращена по техническим условиям (напри­мер, машинист не может остановить поезд). Нельзя на час раньше закончить отдельные виды работ (например, тогда, когда технологический цикл изготовления продукции обус­лавливает необходимость присутствия работника на рабо­чем месте строго установленное время)[[27]](#footnote-27).

Часть вторая статьи 95 ТК РФ[[28]](#footnote-28) исходит из того, что компенсация переработки должна начинаться с предложения работнику дополнительного времени от­дыха. Какой продолжительности должен быть этот отдых — названная статья умалчивает. Однако статья 152 Кодек­са отвечает на этот вопрос: «сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предостав­лением дополнительного времени отдыха, но не менее вре­мени, отработанного сверхурочно». Во избежание недора­зумений с работниками, рекомендуем определить условия предоставления этого времени в локальном нормативном акте организации, в том числе, например, предусмотреть возможность суммирования этих часов до полного отгула[[29]](#footnote-29).

Из части первой статьи 152 ТК РФ сле­дует, что работодатель, решая вопрос о компенсации пе­реработки, должен произвести оплату или же предложить работнику предоставление дополнительного времени от­дыха, а статья 95 Кодекса[[30]](#footnote-30), напротив, что он без консуль­таций с работником должен компенсировать переработку предоставлением дополнительного времени отдыха, а вот для оплаты переработки ему понадобится согласие работ­ника. Поскольку для решения вопроса о компенсации пе­реработки в предпраздничный день статья 95 ТК РФ является превалирующей, работодателям сле­дует руководствоваться ее нормами.

Согласие работника на «платную» компенсацию рабо­тодатель может получить непосредственно перед начисле­нием заработной платы. Размер компенсации определяется в порядке, установленном частью первой статьи 152 ТК РФ: сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. О чем еще нужно подумать работодателю накануне праз­дничных нерабочих дней, так это о выплате заработной платы. Согласно части восьмой статьи 136 ТК РФ при со­впадении дня выплаты с нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Перенос выплаты заработной платы на послепраздничные дни законодательством не предусмотрен[[31]](#footnote-31).

**1.2. Случаи привлечения работников к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.**

Согласно части первой статьи 113 ТК РФ[[32]](#footnote-32) работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как пра­вило, запрещается. Вместе с тем сама статья 113 ТК РФ предусматривает исключения из этого общего «правила».

Исключение первое. Согласно части второй статьи 113 Трудового кодекса РФ привлечение работников к работе в выходные, и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

1) для предотвращения производственной аварии, ка­тастрофы, устранения последствий производственной ава­рии, катастрофы либо стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтоже­ния или порчи имущества;

3) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нор­мальная работа организации в целом или ее отдельных под­разделений[[33]](#footnote-33).

Перечень этих случаев является закрытым и не подле­жит расширительному толкованию.

Судебная практика свидетельствует о том, что для за­конного привлечения к работе в выходной и нерабочий праздничный день недостаточно простого указания рабо­тодателем на соответствующий случай: для каждой группы обстоятельств, перечисленных в рассматриваемой в части второй статьи 113 Кодекса, существуют юридически значи­мые критерии, обуславливающие возможность такого при­влечения.

Такими критериями в общем виде являются:

а) действительность (реальность) события, наступив­ших последствий, а также причинно-следственная связь между ними;

б) необходимость срочного реагирования работодателя;

в) адекватность реагирования на сложившуюся си­туацию[[34]](#footnote-34).

Рассмотрим каждую группу указанных в части второй статьи 113 ТК РФ обстоятельств подробно.

1. Предотвращение производственной аварии, катастро­фы, устранение последствий производственной аварии, ката­строфы либо стихийного бедствия. Данная группа случаев состоит из двух самостоятельных подгрупп:

1.1. Предотвращение производственной аварии, катаст­рофы. Для этой подгруппы необходимым условием призна­ния действий работодателя правомерными по привлече­нию работников к работе в нерабочий день, являются:

а) реальность угрозы возникновения производственной аварии или катастрофы;

б) адекватность реагирования работодателя, то есть эф­фективность и целесообразность реагирования, выбранного работодателем для устранения этой угрозы;

1.2. Устранение последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия. Для этих случаев работодатель должен обосновать:

а) реальность (действительность) производственной ава­рии, катастрофы или стихийного бедствия и наступивших последствий, а также причинно-следственную связь меж­ду ними;

б) необходимость экстренного реагирования работода­теля (т.е. необходимость незамедлительно действовать, на­пример, для предотвращения еще больших негативных по­следствий);

в) адекватность реагирования на сложившуюся ситуа­цию (была ли необходимость в привлечении всех работни­ков организации или, например, можно было ограничиться использованием только ремонтного персонала).

2. Предотвращение несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества. Для данной группы случаев юри­дически значимыми условиями привлечения работников к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни являются:

а) объективность (реальность) угрозы возникновения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; б) адекватность реагирования работодателя, то есть эффективность и целесообразность способа реагирова­ния, выбранного работодателем для устранения этой уг­розы[[35]](#footnote-35).

Для случаев, указанных в пунктах 1 и 2, необходимо иметь в виду, что под предотвращением аварий, катастроф (как и несчастных случаев) и т.п. понимается целый комп­лекс мероприятий организационного или технического ха­рактера, проводимых заблаговременно и направленных на предупреждение возникновения или максимально возмож­ное уменьшение риска возникновения перечисленных си­туаций, а также на сохранение здоровья и жизни людей, снижение размера ущерба окружающей природной среде и материальных потерь в случае их возможного возникно­вения. Это означает, что при возникновении спора в связи с применением части второй статьи 113 ТК РФ[[36]](#footnote-36), действия работодателя по привлечению работников к работе выходные и (или) нерабочие праздничные дни, будут оцениваться еще и с этой точки зрения. Исходя из этого, работодателю, привлекшему, например, 12 июня всех работников к исполнению своих трудовых обязаннос­тей по причине производственной аварии, произошедшей в одном их цехов, придется объяснять, как сотрудники бухгалтерии или отдела обучения персонала устраняли по­следствия этой аварии.

3. Выполнение заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная рабо­та организации в целом или ее отдельных подразделений. Дан­ная группа обстоятельств наиболее часто произвольно тол­куется работодателями.

Привлекая работников к работе в выходной и (или) нерабочий праздничный день по этому мотиву, работода­телю необходимо обосновать, что:

а) работы, к которым он привлекает работников, не­возможно было спрогнозировать и запланировать заранее, а, следовательно, выполнить заблаговременно;

б) необходимость срочного исполнения работ стала оче­видной только накануне выходного или нерабочего празд­ничного дня;

в) от незамедлительности исполнения работ зависела нормальная работа организации или отдельных ее подраз­делений.

Исключение второе. Часть третья статьи 113 ТК РФ предусматривает, что допускается привлече­ние к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой ин­формации, профессиональных спортсменов.

Исключение третье. Часть четвертая статьи 113 ТК РФ предусматривает, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия ра­ботника и с учетом мнения выборного профсоюзного орга­на данной организации. Таким образом, работодатель мо­жет вывести работников на работу в выходные и праздники в тех случаях, когда посчитает это целесообразным и вы­полнит два условия:

1) получит письменное согласие работников;

2) проведет предварительные консультации с выбор­ным профсоюзным органом организации и учтет его мнение[[37]](#footnote-37).

Согласно статье 371 ТК РФ[[38]](#footnote-38) работода­тель принимает решения с учетом мнения соответствую­щего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Кодексом. Однако процедура учета такого мнения пре­дусмотрена лишь при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (статья 372 Тру­дового кодекса РФ), и при расторжении трудового догово­ра по инициативе работодателя (статья 373 Трудового ко­декса РФ), к каковым нельзя отнести случай привлечения работников к работе в выходные и нерабочие празднич­ные дни. Письменное распоряжение работодателя, по ко­торому производится привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно части шестой статьи 113 Трудового кодекса РФ), в большинстве случаев нельзя отнести к локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, поскольку это рас­поряжение чаще всего имеет разовый и индивидуальный характер[[39]](#footnote-39). Таким образом, представляется, что поскольку учет мнения профсоюза обязателен, но сама процедура не про­писана в законодательстве, то этот вопрос может быть ре­шен, например в коллективном договоре или соглашении работодателя с профсоюзом.

Исключение четвертое. Самое существенное исключе­ние из правила о запрете работы в праздничные нерабочие дни содержится в части четвертой статьи 112 ТК РФ, которая гласит: «В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозмож­на по производственно-техническим условиям (непрерыв­но действующие организации), работы, вызываемые необ­ходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы»[[40]](#footnote-40).

Отсюда следует, что привлечение работников к указан­ным видам работ не сопряжено для работодателя с соверше­нием дополнительных действий — получением письменного согласия работников и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Но вместе с тем, нельзя сказать, что в данном слу­чае работодателю предоставлена возможность для произ­вола и привлечения всех работников организации к работе в праздники.

Как уже отмечалось, часть четвертая статьи 112 ТК РФ не вменяет работодателям в обязан­ность получение письменного согласия работников на каж­дое привлечение их к работе в нерабочий праздничный день. Но все же им необходимо получить принципиальное согласие на привлечение работников к работе в праздники и такое согласие формально получается при приеме на ра­боту и заключении трудового договора. Поставив свою под­пись в трудовом договоре, в котором оговорено, что спе­цифика работы, поручаемой работнику, предусматривает труд в выходные и нерабочие праздничные дни в соответ­ствии с графиками сменности (работы), работник тем са­мым дает свое согласие на работу в праздники[[41]](#footnote-41).

Несмотря на то, что рассматриваемое исключение пре­дусматривает возможность работы в нерабочий празднич­ный день по более простым правилам, оплата за такую работу должна производиться в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса РФ[[42]](#footnote-42).

**1.3. Правила привлечения и оформления привлечения к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни**

Статьи 112 и 113 ТК РФ определяют правила привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Вне зависимости от того, в связи с какими обстоятель­ствами работники привлекаются к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, работодатель обязан издать письменный приказ (распоряжение). Это следует из части шестой статьи 113 ТК РФ, со­гласно которой привлечение работников к работе в вы­ходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Данное требование относится и к некоторым случаям, указанным в части четвертой статьи 112 ТК РФ. Если же порядок привле­чения основного производственного персонала организа­ций непрерывного производства определен в локальных нормативных актах, то конкретный перечень работников, работающих в выходные и нерабочие праздничные дни определяется в графиках работы (сменности)[[43]](#footnote-43).

Как уже отмечалось, получение письменного согласия работника в случаях, предусмотренных частью четвертой статьи 112 ТК РФ[[44]](#footnote-44), самим Кодексом не пре­дусмотрено.

Исходя из положений статьи 113 ТК РФ, работодатель должен:

а) получить письменное согласие работников на их при­влечение к работе в выходной и (или) нерабочий празд­ничный день;

б) издать письменный приказ (распоряжение) о при­влечении работников к работе в выходной и (или) нера­бочий праздничный день[[45]](#footnote-45).

Здесь делопроизводство может организовываться по сле­дующим схемам:

1-й этап, руководство (в лице руководителя организа­ции) принимает решение о необходимости работы в вы­ходной и (или) праздничный нерабочий день. Это реше­ние может доводиться до кадровой службы различными способами, например, в форме отдельного приказа (рас­поряжения), в котором констатируется необходимость и (или) праздник, определяются груп­пы персонала (а не конкретный поименный список), ко­торые следует привлечь к работе, и дается распоряжение о получении письменного согласия работников на работу в выходной и (или) праздник. В таком приказе (распоряже­нии) могут приводиться условия оплаты труда в выходные и праздники;

2-й этап: кадровая служба на основании решения ру­ководства начинает процедуру по получению согласия работников на работу в выходной и (или) праздничный день. Компонуя списки работников, в привлечении кото­рых возникла необходимость, следует отдельно выделить те категории, для которых законодательство предусмат­ривает определенные гарантии. Полу­чить письменное согласие работника можно различны­ми способами. Наиболее распространенный — подача работником заявления о согласии на привлечение к ра­боте в выходной и (или) нерабочий праздничный день. Для облегчения этой процедуры кадровая служба может изготовить трафаретные формы заявлений, в которых ра­ботникам нужно будет указать только дату и поставить под­пись[[46]](#footnote-46).

3-й этап: на основании полученного письменного со­гласия на работу в выходной и (или ) нерабочий празднич­ный день кадровая служба готовит конкретный приказ, в котором содержится распоряжение о привлечении согласив­шихся работников к работе в выходной и (или) нерабочий праздничный день (приводится конкретный список работ­ников) и распоряжение бухгалтерии об оплате работы в этот день. Первый распорядительный пункт такого приказа жела­тельно сформулировать так как установлено в статье 113 ТК РФ[[47]](#footnote-47).

4-й этап: содержание этого приказа (распоряжения) кадровая служба должна довести до сведения работников. Причем, несмотря на то, что работники уже выразили свое согласие, желательно провести ознакомление с приказом (распоряжением) под подпись.

Упростить описанную процедуру можно, опустив 1-й этап, и сразу издать приказ (распоряжение) о привлечении ра­ботников к работе в выходной и (или) нерабочий празд­ничный день. Однако это не освобождает сотрудников кад­ровой службы от ознакомления работников с приказом (распоряжением) и получением их письменного согласия[[48]](#footnote-48).

Что же касается проставления отметок об ознакомле­нии с приказом (распоряжением) о привлечении к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни непос­редственно в тексте приказа (распоряжения), то здесь следу­ет учитывать позицию государственных инспекторов труда, которая заключается в том, что отметки об ознакомлении с приказом (распоряжением) не означают согласия ра­ботника на работу в праздник. В случае привлечения одно­го работника к работе в праздничный нерабочий день, этот вопрос еще можно решить путем проставления работни­ком в приказе (распоряжении) отметки, но не об озна­комлении, а о согласии на работу в праздник[[49]](#footnote-49).

**1.4. Оплата за нерабочие праздничные дни.**

С 1 января 2005 года статья 112 ТК РФ[[50]](#footnote-50) применяется в новой редакции — с новой частью тре­тьей, включенной в статью 112 Федеральным законом от 29.12.2004 № 201-ФЗ.

Согласно указанной норме «заработная плата работни­ков в связи с нерабочими днями не уменьшается»; «сдель­щикам за нерабочие праздничные дни производится опла­та, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения вы­борного профсоюзного органа, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

Первое предложение новой части третьей статьи 112 ТК РФ следует расценивать, как предосте­режение работодателей от попыток уменьшить в связи с чрезмерно продолжительными праздниками заработную плату работников, получающих месячный оклад. А вот вто­рое предложение — новое для российского трудового за­конодательства положение[[51]](#footnote-51).

Для решения вопросов с оплатой таких дней сдельщи­кам в организации должен быть принят единый локаль­ный нормативный акт, рассчитанный на неоднократное применение. При наличии в организации выборного проф­союзного органа такой акт должен приниматься с учетом его мнения; при отсутствии такового — путем утвержде­ния руководителем организации[[52]](#footnote-52).

Вопросы оплаты сдельщикам нерабочих праздничных дней могут решаться в отдельном локальном нормативном акте, например в «Положении об оплате нерабочих празд­ничных дней» или в действующем в организации общем локальном нормативном акте, посвященном оплате труда работников.

Новая норма статьи 112 ТК РФ предус­матривает несколько способов решения вопроса с опла­той нерабочих праздничных дней и не ограничивается толь­ко локальным нормативным актом[[53]](#footnote-53).

Так, работодатель может установить размер оплаты сдельщикам за нерабочие дни в коллективном договоре.

Если этот вопрос будет решен в соглашении, действие которого распространяется на работодателя, то принятия отдельного локального акта не понадобится.

Наконец, учитывая, что изменения в статью 112 ТК РФ[[54]](#footnote-54) носят бессрочный характер, работодатель, руководствуясь новой частью третьей данной статьи, может внести соответствующие из­менения в трудовые договоры со сдельщиками, установив непосредственно в них размер и условия оплаты за нера­бочие праздничные дни.

Однако представляется, что данная выплата должна быть соответствующим образом обоснована.

Для решения вопроса с установлением размера этой выплаты в конкретной организации необходимо в первую очередь руководствоваться ее финансовыми возможностя­ми и, кроме того, исходить из ее экономического смысла: оплата за нерабочие праздничные дни — это не оплата труда, поскольку работник не производит продукцию, а гарантия или скорее компенсация[[55]](#footnote-55).

Следовательно, даже самая минимальная оплата тоже будет считаться выполнением работодателем обязаннос­ти, предусмотренной частью третьей статьи 112 ТК РФ, при условии, что ее размер определен в установленном законом порядке.

При наличии хорошей финансовой базы и большого числа бухгалтеров для работников-сдельщиков может быть сохранен средний заработок. Однако данная методика при­емлема для больших организаций, бухгалтерии которых могут выполнять дополнительную обязанность по расчету среднего заработка для каждого нерабочего праздничного дня. Небольшим же организациям с ограниченным шта­том бухгалтеров данный подход может показаться чрезмерно обременительным[[56]](#footnote-56).

Представители общероссийских объединений профсо­юзов подготовили рекомендации для работодателей про­изводить оплату в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) — как за простой по причинам, не зависящим от работо­дателя и работника.

Поскольку и представители общероссийских объедине­ний профсоюзов и представители общероссийских объе­динений работодателей осознают, что отсутствие ясности в вопросе применения части третьей статьи 112 ТК РФ[[57]](#footnote-57) способно привести к трудовым конфлик­там ими принято решение о подготовке законопроекта о внесении соответствующих изменений в статью 112 Трудового Ко­декса Российской Федерации.

**Заключение.**

Согласно, статьи 37 Конституции РФ[[58]](#footnote-58) — «каждый имеет право на от­дых», — и наряду с закреплением основных форм отдыха (выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодно­го отпуска) гарантирует работающему по трудовому дого­вору установленную федеральным законом продолжитель­ность рабочего времени.

Статья 106 ТК РФ определяет время от­дыха, как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Поскольку еженедельные выходные дни в большинстве своем «привязаны» к календарной неделе, то в связи с этим почти ежегодно в стране возникают ситуации, когда выходные дни совпадают с нерабочими праздничными днями.

Часть вторая статьи 95 ТК РФ исходит из того, что компенсация переработки должна начинаться с предложения работнику дополнительного времени от­дыха. Какой продолжительности должен быть этот отдых — названная статья умалчивает. Однако статья 152 Кодек­са отвечает на этот вопрос: «сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предостав­лением дополнительного времени отдыха, но не менее вре­мени, отработанного сверхурочно». Во избежание недора­зумений с работниками, рекомендуем определить условия предоставления этого времени в локальном нормативном акте организации, в том числе, например, предусмотреть возможность суммирования этих часов до полного отгула.

Поскольку и представители общероссийских объедине­ний профсоюзов и представители общероссийских объе­динений работодателей осознают, что отсутствие ясности в вопросе применения части третьей статьи 112 ТК РФ[[59]](#footnote-59) способно привести к трудовым конфлик­там ими принято решение о подготовке законопроекта о внесении соответствующих изменений в статью 112 Трудового Ко­декса Российской Федерации.

**Нормативно-правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г. // Российская газета от 25.12.1993 года № 237.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3.

Комментарий (постатейный) к Трудовому кодексу Российской Федерации официальных органов / Под ред. Ю.А. Васина. – М.: Индекс Медиа, 2006. – С. 878.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. Ред. Ю.П. Орловский. – М.: Инфра-М, 2006. – С. 563.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция /О.В.Смирнов; отв.ред. М.О.Буянова, И.А.Костяв. - 5-е изд., перераб. и доп. -М: КНОРУС, 2006. С. 315.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Н.А. Бриллиантова. – М.: ТК Велби, 2005. – С. 824.

**Список литературы**

Астахов П.А. Работник и работодатель: спорные моменты. – М.: Эксмо, 2008.

Бочарникова М.А. Время отдыха // Трудовое право, 2004. - № 4/5. – С. 69 – 74.

1. Буянова А.В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право, 2005. - № 6. – С. 76 – 81.

Варов В. Зарплата, отпуск, сверхурочные // Российская газета, 2002. – 25 янв. – С. 5.

1. Васильева М. Время отдыха работника // Экономико-правовой бюллетень, 2003. - № 3. – С. 60 – 93.
2. Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право, 2002. - № 9. – С. 14 – 33.

Грудцына Л.Ю. Кадровик: практическое руководство. – М.: Эксмо, 2007.

Данилов Е.П. Трудовые споры. Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов. – М.: Кнорус, 2006. – С. 643.

Данилов Е.П. Юридическая консультация. Трудовые споры. Ответы на самые распространенные вопросы. – М.: Кнорус, 2006. – С. 236.

1. Дягтерева Г.Г. Трудовые отношения: справочник в вопросах и ответах. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2007.

Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. – М.: Альфа-Пресс, 2007.

1. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. — М: Издательская груп­па «Норма — Инфра-М», 2005. — С. 244.

Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха: тематический специальный выпуск // Трудовое право, 2005. - № 12. – С. 3 – 151.

Коршунова T.Ю. Практические проблемы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков // Спра­вочник кадровика, 2007, № 4. С. 7.

Коршунова Т.Ю. Реализация права на отдых: совершенствование правового механизма // Трудовое право, 2005. - № 1. – С. 58 – 66.

Пелешенко Ю.И. Рабочее время и время отдыха: новое в трудовом законодательстве // Юрид. Консультант, 2002. - № 11. – С. 21 – 28.

Пеняева Е.Л. Виды отпусков // Налоги, 2007. - № 19. – С. 14 – 17.

1. Труханович Л.В., Саркисянц Е.А. 112-я статья ТК РФ: проблемы применения новогоднего «подарка» // Кадры предприятия № 3/2005. — С. 65.
2. Хохлов Е.Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Известия высших учебных заведений. Правоведение, 2006. - № 4. – С. 50 – 67.
3. Черняева Д.В.. Право на отдых. Международные стандарты и Российское трудовое право // Справочник кадровика, 2006, № 9. С. 31 – 32.

1. Конституция Российской Федерации принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г. // Российская газета от 25.12.1993 года № 237. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 106. [↑](#footnote-ref-2)
3. Бочарникова М.А. Время отдыха // Трудовое право, 2004. - № 4/5. – С. 69 – 74. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. Ред. Ю.П. Орловский. – М.: Инфра-М, 2006. – С. 563 [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Астахов П.А. Работник и работодатель: спорные моменты. – М.: Эксмо, 2008. [↑](#footnote-ref-7)
8. Волоскова М.В. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие. – Иркутск: НОУ ДО «Учебный центр профсоюзов», 2007. – С. 223. [↑](#footnote-ref-8)
9. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. — М: Издательская груп­па «Норма — Инфра-М», 2005. — С. 244. [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-10)
11. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха: тематический специальный выпуск // Трудовое право, 2005. - № 12. – С. 3 – 151. [↑](#footnote-ref-11)
12. Коршунова Т.Ю. Реализация права на отдых: совершенствование правового механизма // Трудовое право, 2005. - № 1. – С. 58 – 66. [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-13)
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-14)
15. Конституция Российской Федерации принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г. // Российская газета от 25.12.1993 года № 237. [↑](#footnote-ref-15)
16. Данилов Е.П. Юридическая консультация. Трудовые споры. Ответы на самые распространенные вопросы. – М.: Кнорус, 2006. – С. 236. [↑](#footnote-ref-16)
17. Конституция Российской Федерации принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г. // Российская газета от 25.12.1993 года № 237. [↑](#footnote-ref-17)
18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-18)
19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-19)
20. Пелешенко Ю.И. Рабочее время и время отдыха: новое в трудовом законодательстве // Юрид. Консультант, 2002. - № 11. – С. 21 – 28. [↑](#footnote-ref-20)
21. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха: законы и законодательные акты. – М.: Научный центр профсоюзов, 2007. – С. 111. [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-22)
23. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2008. [↑](#footnote-ref-23)
24. Хохлов Е.Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Известия высших учебных заведений. Правоведение, 2006. - № 4. – С. 50 – 67. [↑](#footnote-ref-24)
25. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-25)
26. Васильева М. Время отдыха работника // Экономико-правовой бюллетень, 2003. - № 3. – С. 60 – 93. [↑](#footnote-ref-26)
27. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха: тематический специальный выпуск // Трудовое право, 2005. - № 12. – С. 3 – 151. [↑](#footnote-ref-27)
28. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-28)
29. Черняева Д.В.. Право на отдых. Международные стандарты и Российское трудовое право // Справочник кадровика, 2006, № 9. С. 31 – 32. [↑](#footnote-ref-29)
30. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-30)
31. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. – М.: Альфа-Пресс, 2007. [↑](#footnote-ref-31)
32. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-32)
33. Грудцына Л.Ю. Кадровик: практическое руководство. – М.: Эксмо, 2007. [↑](#footnote-ref-33)
34. Астахов П.А. Работник и работодатель: спорные моменты. – М.: Эксмо, 2008. [↑](#footnote-ref-34)
35. Варов В. Зарплата, отпуск, сверхурочные // Российская газета, 2002. – 25 янв. – С. 5. [↑](#footnote-ref-35)
36. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-36)
37. Черняева Д.В.. Право на отдых. Международные стандарты и Российское трудовое право // Справочник кадровика, 2006, № 9. С. 31 – 32. [↑](#footnote-ref-37)
38. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-38)
39. Бочарникова М.А. Время отдыха // Трудовое право, 2004. - № 4/5. – С. 69 – 74. [↑](#footnote-ref-39)
40. Васильева М. Время отдыха работника // Экономико-правовой бюллетень, 2003. - № 3. – С. 60 – 93. [↑](#footnote-ref-40)
41. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Н.А. Бриллиантова. – М.: ТК Велби, 2005. – С. 824. [↑](#footnote-ref-41)
42. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-42)
43. Данилов Е.П. Трудовые споры. Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов. – М.: Кнорус, 2006. – С. 643. [↑](#footnote-ref-43)
44. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-44)
45. Грудцына Л.Ю. Кадровик: практическое руководство. – М.: Эксмо, 2007. [↑](#footnote-ref-45)
46. Комментарий (постатейный) к Трудовому кодексу Российской Федерации официальных органов / Под ред. Ю.А. Васина. – М.: Индекс Медиа, 2006. – С. 878. [↑](#footnote-ref-46)
47. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-47)
48. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция /О.В.Смирнов; отв.ред. М.О.Буянова, И.А.Костяв. - 5-е изд., перераб. и доп. -М: КНОРУС, 2006. С. 315. [↑](#footnote-ref-48)
49. Бочарникова М.А. Время отдыха // Трудовое право, 2004. - № 4/5. – С. 69 – 74. [↑](#footnote-ref-49)
50. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-50)
51. Васильева М. Время отдыха работника // Экономико-правовой бюллетень, 2003. - № 3. – С. 60 – 93. [↑](#footnote-ref-51)
52. Грудцына Л.Ю. Кадровик: практическое руководство. – М.: Эксмо, 2007. [↑](#footnote-ref-52)
53. Данилов Е.П. Трудовые споры. Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов. – М.: Кнорус, 2006. – С. 643. [↑](#footnote-ref-53)
54. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-54)
55. Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право, 2002. - № 9. – С. 14 – 33. [↑](#footnote-ref-55)
56. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2008. [↑](#footnote-ref-56)
57. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-57)
58. Конституция Российской Федерации принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г. // Российская газета от 25.12.1993 года № 237. [↑](#footnote-ref-58)
59. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-59)