|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 333_1.jpg |  | |
| ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  (ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)  **КИРОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ** | | | | |
|  |  | | |  |

**ПОШАГОВАЯ ПРОЦЕДУРА   
  
ПРИВЛЕЧЕНИЯ К РАБОТЕ В ВЫХОДНОЙ ИЛИ НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ   
  
(И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ «ОТГУЛА» ЗА ЭТУ РАБОТУ)**

Мы представляем пошаговую процедуру, которая будет действовать в наиболее типичных случаях привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни – когда «привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия 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**». Обращаем Ваше внимание, что ТК РФ выделяет и иные случаи, когда пошаговая процедура будет другой. А именно случаи, когда не требуется письменное согласие работника на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Для них будет отсутствовать шаг – получение письменного согласия работника. А также кодекс выделяет случаи, когда требуется учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Тогда данный шаг добавляется в типичную пошаговую процедуру. См. подробнее ст. 113 ТК РФ. Рекомендуемая пошаговая процедура привлечения к работе в выходной или нерабочий праздничный день и предоставления «отгула» за эту работу может быть следующей.   
  
1. Когда работодатель принимает решение о необходимости привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день, ему необходимо в первую очередь **получить письменное согласие работника на такую работу и одновременно решить вопрос о предоставлении за это «отгула» или соответствующей оплаты**.   
У работника берут письменное согласие на работу в выходной или нерабочий праздничный день (можно в форме заявления), в котором работник может указать желаемую дату «отгула».  
Заявление о согласии на работу в выходной день. Заявление о согласии на работу в нерабочий праздничный день. Образец оформления заявления о согласии на работу в выходной день.( Образец оформления заявления о согласии на работу в нерабочий праздничный день.)   
**Дату «отгула» можно указать и в другом документе – подписать отдельное соглашение между работником и работодателем**.   
Еще один вариант: работнику вручают уведомление о необходимости работы в выходной или нерабочий праздничный день, а в данном уведомлении может быть специально предусмотрена графа, реквизит, где работник укажет, согласен он или нет на привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день, а также укажет, что ему предпочтительней получить за свой труд – двойную зарплату или же «отгул» и одинарную зарплату, укажет желаемую дату «отгула».   
Уведомление о необходимости работы в выходной день. Уведомление о необходимости работы в нерабочий праздничный день. Образец оформления уведомления о необходимости работы в выходной день. Образец оформления уведомления о необходимости работы в нерабочий праздничный день.   
Обратите внимание, что законодатель определяет категории работников, привлечение которых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни ограничивается или запрещается (см. Справочную таблицу «Категории работников, привлечение которых в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено и ограничено»).   
  
2. Следом издается **письменное распоряжение работодателя о привлечении работника** к работе в выходной и (или) нерабочий праздничный день. В этом же распоряжении называют дату «отгула» работника.   
Допускается обратный порядок: сначала издается распоряжение о привлечении к работе в выходной или нерабочий праздничный день, а затем берется письменное согласие работника на данную работу и заявление, в котором указывается желаемая дата «отгула». Тогда, в случае предоставления отгула за работу, следует издать еще один приказ (распоряжение) – о предоставлении «отгула», в котором указать его дату.   
Кстати, если применяется порядок, когда сначала издается распоряжение работодателя, то работник ни в коем случае не утрачивает своего права отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. После ознакомления с распоряжением работник может не давать своего письменного согласия работать в выходной или нерабочий праздничный день.   
Обратите внимание, в распоряжении (приказе) будет правильно использовать фразу «день отдыха», а не слово «отгул» (ст. 153 ТК РФ).   
  
3. Приказы (распоряжения) **регистрируются в Журнале регистрации приказов**, заявления работника регистрируются в Журнале регистрации заявлений работников.   
  
4. **Работника знакомят под роспись с приказом (распоряжением)** о предоставлении дня отдыха (и/или распоряжением о привлечении к работе в выходной либо нерабочий праздничный день). При отказе ознакомиться с приказом об этом составляется акт.   
  
  
5. Далее следует работа в выходной или нерабочий праздничный день, что **фиксируется в табеле учета рабочего времени (Т-12, Т-13)**.   
6. Отсутствие работника во время «отгула» не забудьте отразить в табеле учета рабочего времени.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(наименование работодателя)   
  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(кому: фамилия, имя, отчество, должность с указанием структурного подразделения)   
  
**УВЕДОМЛЕНИЕ**№ \_\_\_\_\_   
о необходимости работы в выходной день   
  
г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г   
  
Уважаемая (ый) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_!   
  
Сообщаю, что в связи с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(указываются причины, по которым выйти на работу в выходной день необходимо)   
руководство \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(наименование работодателя)   
приняло решение о необходимости привлечения Вас к работе в выходной день – «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.   
Оплата работы в выходной день будет произведена в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.   
По Вашему желанию Вам может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.   
Свое согласие на работу в выходной день или отказ Вы можете выразить ниже, на данном уведомлении или путем подачи отдельного заявления.   
  
\*Если Вы относитесь к категории работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,   
( инвалиды, женщины, имеющие детей до трех лет или указать др. категорию)   
для которых ст. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ предусмотрены особые   
(113, ст. 259, 264)   
гарантии по привлечению к работе в выходные дни, то разъясняем Вам, что Вы имеете право отказаться от работы «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г., а также не можете быть привлечены к работе в выходной день, если работа запрещена Вам в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.   
  
(наименование должности руководителя или работника кадровой службы) (подпись) (расшифровка подписи)   
  
С уведомлением ознакомлен. Один экземпляр получил.   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работать «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.   
(согласен или не согласен)   
на условиях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(оплаты работы в выходной день в двойном размере либо   
оплаты работы в выходной день в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха,   
при этом желаемую дату дня отдыха указать)   
Медицинских противопоказаний для работы не имею.   
  
«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/   
(подпись) (расшифровка подписи)   
  
\* - это положение можно не указывать в уведомлениях, адресованных работникам, не относящимся к тем категориям работников, для которых предусмотрены особые гарантии по привлечению к работе в выходные дни (ст. 113, 259, 264 Трудового кодекса, положения коллективного договора или трудового договора ).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(наименование работодателя)   
  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(кому: фамилия, имя, отчество, должность с указанием структурного подразделения)   
  
  
**УВЕДОМЛЕНИЕ**№ \_\_\_\_\_   
о необходимости работы в нерабочий праздничный день   
  
г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г   
  
Уважаемая (ый) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_!   
  
Сообщаю, что в связи с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(указываются причины, по которым выйти на работу в нерабочий праздничный день необходимо)   
руководство \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(наименование работодателя)   
приняло решение о необходимости привлечения Вас к работе в нерабочий праздничный день – «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.   
Оплата работы в нерабочий праздничный день будет произведена в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.   
По Вашему желанию Вам может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.   
Свое согласие на работу в нерабочий праздничный день или отказ Вы можете выразить ниже, на данном уведомлении или путем подачи отдельного заявления.   
  
\*Если Вы относитесь к категории работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,   
( инвалиды, женщины, имеющие детей до трех лет или указать др. категорию)   
для которых ст. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ предусмотрены особые   
(113, ст. 259, 264)   
гарантии по привлечению к работе в нерабочие праздничные дни, то разъясняем Вам, что Вы имеете право отказаться от работы «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г., а также не можете быть привлечены к работе в нерабочий праздничный день, если работа запрещена Вам в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.   
  
(наименование должности руководителя или работника кадровой службы) (подпись) (расшифровка подписи)   
С уведомлением ознакомлен. Один экземпляр получил.   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работать «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.   
(согласен или не согласен)   
на условиях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(оплаты работы в нерабочий праздничный день в двойном размере либо   
оплаты работы в нерабочий праздничный день в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха,   
при этом желаемую дату дня отдыха указать)   
Медицинских противопоказаний для работы не имею.   
  
«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/   
(подпись) (расшифровка подписи)   
  
  
это положение можно не указывать в уведомлениях, адресованных работникам, не относящимся к тем категориям работников, для которых предусмотрены особые гарантии по привлечению к работе в выходные дни (ст. 113, 259, 264 Трудового кодекса, положения коллективного договора или трудового договора ).

**КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕЧЕНИЕ КОТОРЫХ В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ ЗАПРЕЩЕНО И ОГРАНИЧЕНО.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Категории работников** | **Установленные законом правила и требования** | **Номер статьи ТК РФ** |
| **Беременные женщины** | Запрещается привлечение беременных женщин к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. | Ст. 259 ТК РФ |
| **Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет** | Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. | Ст. 259, ст. 113 ТК РФ |
| **Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет** | Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни таких работников допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. | Ст. 259, ст. 264 ТК РФ |
| **Работники, имеющие детей-инвалидов** | Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни таких работников допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. | Ст. 259 ТК РФ |
| **Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением** | Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни таких работников допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. | Ст. 259 ТК РФ |
| **Опекуны (попечители) несовершеннолетних** | Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни таких работников допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. | Ст. 264 ТК РФ |
| **Инвалиды** | Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. | Ст.113 ТК РФ |
| **Несовершеннолетние работники** | Запрещаются привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). | Ст. 268 ТК РФ |
| **Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев** | Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. | Ст. 290 ТК РФ |
| **Творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** | Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. | Ст. 113, ст. 351 ТК РФ |