

Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

В соответствии со ст. 106 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Согласно абзацам четвертому, пятому ст. 107 ТК РФ видами времени отдыха среди прочего являются выходные дни и нерабочие праздничные дни.

Вместе с тем, в силу ч. 1 ст. 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соответственно, выходные и нерабочие праздничные дни являются временем отдыха и в общем порядке работа в такие дни запрещается.

В свою очередь, 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 (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

На основании ч. 3 ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

К таким случаям согласно ч. 2 ст. 252 ТК РФ относится введение специальных мер в сфере экономики и установление Правительством РФ соответствующих особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии с ч. 5 ст. 113 ТК РФ в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Кроме того, 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 (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

Таким образом, образовательная организация как работодатель вправе привлекать работников в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия – в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзной организации – в остальных случаях, без согласия – для предотвращения либо в случае наступления чрезвычайных ситуаций.

Одновременно с этим, трудовым законодательством предусмотрены особенности привлечения некоторых категорий работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Так, на основании ч. 7 ст. 113, ч.ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные следующих категорий работников 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:

1. инвалиды (ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
2. женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (ч. 7 ст. 113, ч. 2 ст. 259 ТК РФ);
3. отцы, воспитывающие детей без матери, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ);
4. работники, имеющие детей-инвалидов (ч.ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ);
5. работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч.ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ);
6. матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста (ч.ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ);
7. родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ч.ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ);
8. работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ч.ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ).

При этом указанные категории работников должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Вместе с тем, работодателю запрещается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ) и в общем порядке работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 268 ТК РФ).

Таким образом, образовательная организация как работодатель вправе привлечь к работе в выходные и нерабочие праздничные дни некоторые категории работников, если это не запрещено им соответствующим медицинским заключением, при этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены с правом отказаться от такой работы, тогда как беременных женщин и несовершеннолетних работников привлекать запрещается.

В тоже время, в соответствии с ч. 1 ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

1. сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
2. работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
3. 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.

При этом 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 (ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

Также согласно ч. 4 ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Таким образом, в соответствии с трудовым законодательством выход работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере либо в одинарном размере, но с предоставлением другого дня отдыха, в тоже время коллективным договором или локальным нормативным актом может быть предусмотрен и более высокий более высокий размер компенсационных выплат.

В заключении, необходимо отметить, что привлечение работников в работе в выходные и нерабочие праздничные дни работодатель обязан издать письменное распоряжение (ч. 8 ст. 113 ТК РФ).

Как следствие, для привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни образовательная организация как работодатель должна получить его письменное согласие (за исключением случаев предотвращения либо наступления чрезвычайных ситуаций) с указанием желаемого вида компенсации (оплата в двукратном размере либо в однократном с предоставлением дня отдыха), согласовать с профсоюзом (при необходимости), издать соответствующий приказ (распоряжение) с указанием выбранной работником компенсации за выход на работу (либо издать отдельный приказ о компенсации), ознакомить работника под роспись с названным приказом.