

Работа в выходные и праздничные дни

По общему правилу привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации, на основании письменного распоряжения работодателя и при наличии письменного согласия работника (ст 113 Трудового кодекса РФ).

Без письменного согласия к работе могут привлекаться работники для предотвращения катастроф, аварий, стихийных бедствий, несчастных случаев и других неотложных работ, в т.ч. в период чрезвычайного или военного положения.

Порядок работы в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, входящих в перечень работ, профессий, должностей, утвержденный постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252, регламентируется коллективным договором, внутренним актом организации или трудовым договором.

В названные дни допускается работа в непрерывно действующих организациях, обслуживающих население, а также обеспечивающих производство неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Запрет на работу в выходные и праздники установлен для работников в возрасте до 18 лет (кроме творческих работников, спортсменов, тренеров) и беременных женщин.

Работа в названные дни подлежит оплате в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника за работу в выходной день ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае оплата производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

О нарушении прав информируйте Государственную инспекцию труда Санкт-Петербурга или органы прокуратуры.