Обзор правовой информации

**Снижение годовой премии в связи с совершением дисциплинарного проступка**

[Определение Свердловского областного суда от 06.07.2023 N 33-10576/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/335145711)

В [постановлении](https://internet.garant.ru/#/document/407048408/entry/0) от 15.06.2023 N 32-П Конституционный Суд РФ указал, в частности, на то, что:

- факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, и не может служить основанием для депремирования этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания;

- снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Свердловский областной суд представил позицию о том, как применять постановление КС РФ в отношении годовых премий.

Работник был привлечен к дисциплинарной ответственности 29.12.2022, в связи с чем работодатель принял решение о невыплате годовой премии за 2022 год.

Судьи признали действия работодателя законными, поскольку решений о невыплате премии на весь срок действия дисциплинарного взыскания работодатель не принимал, а годовая премия составляет менее 10% **годовой** заработной платы работника и не превышает указанное в постановлении КС ограничение (20%). Таким образом, в случае невыплаты или снижения размера годовой премии суд предлагает рассчитывать 20% от годовой зарплаты работника.

**Консультация экспертов системы Гарант: «Невыплата или снижение премии в связи с совершением дисциплинарного проступка»**

В соответствии с [частью четвертой ст. 192](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/19204) ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Перечень установленных трудовым законодательством видов дисциплинарных взысканий, приведенный в [части первой ст. 192](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/19201) ТК РФ, не содержит такой меры дисциплинарного воздействия, как лишение работника премии или снижение ее размера. Таким образом, депремирование работника в качестве дисциплинарного взыскания является неправомерным.

Вместе с тем премия как стимулирующая выплата в силу [части первой ст. 129](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/12902) ТК РФ является составной частью заработной платы. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([части первая](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1351) и [вторая ст. 135](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1352) ТК РФ).

Установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей и уменьшение либо полное лишение премии за конкретный период в связи с невыполнением такого условия не является нарушением прав работника ([определение](https://internet.garant.ru/#/document/1782454/entry/0) Верховного Суда РФ от 07.04.2005 N КАС05-126). Документы, устанавливающие систему премирования, могут предусматривать наличие дисциплинарного взыскания в качестве основания для депремирования работника ([определение](https://internet.garant.ru/#/document/71000520/entry/0) Верховного Суда РФ от 09.04.2015 N АПЛ15-100). В такой ситуации невыплата либо снижение премии работнику, совершившему дисциплинарный проступок, не является дисциплинарным взысканием и может иметь место наряду с привлечением его к дисциплинарной ответственности (определения Седьмого КСОЮ [от 30.03.2023 N 8Г-2608/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/333061158), Восьмого КСОЮ [от 16.03.2023 N 8Г-2526/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/332886365), Шестого КСОЮ [от 16.12.2021 N 8Г-23570/2021](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/325724796)).

Основанием для невыплаты всей или части премии может являться не только применение к работнику дисциплинарного взыскания, но и сам факт нарушения им трудовой дисциплины, если это предусмотрено системой премирования (определения Восьмого КСОЮ [от 20.01.2022 N 8Г-25693/2021](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/325729373), Верховного Суда Республики Татарстан [от 04.03.2021 N 33-3872/2021](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/323421960), Кемеровского областного суда [от 30.08.2016 N 33-10951/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/143648356), Санкт-Петербургского городского суда [от 15.03.2012 N 33-3885/2012](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/101655512)). В этом случае работодатель вправе лишить работника премии за упущения в работе, не прибегая к привлечению его за это к дисциплинарной ответственности (определения Девятого КСОЮ [от 17.09.2020 N 8Г-6052/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/316671238), Приморского краевого суда [от 28.03.2023 N 33-2515/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/332895266), Тюменского областного суда [от 16.09.2019 N 33-4992/2019](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/311548569), Нижегородского областного суда [от 16.04.2013 N 33-3151/2013](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/110130308), Челябинского областного суда [от 21.11.2013 N 11-12243/2013](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/119373726)).

Конституционный Суд РФ [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/407048408/entry/0) от 15.06.2023 N 32-П подтвердил возможность установления на локальном уровне таких условий премирования, которые наряду с результатами труда работников за определенный период учитывают и факт соблюдения ими трудовой дисциплины. Однако при этом КС РФ сформулировал ряд правил, направленных на исключение возможности несправедливого регулирования этого вопроса.

1. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, и не может служить основанием для депремирования этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

2. Снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

3. Применение дисциплинарного взыскания не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей). По тексту постановления отмечается, что такие выплаты не являются по своей природе премиями, не предназначены для выполнения определенной стимулирующей функции.

Когда единственным основанием для неначисления системной премии определено именно наличие у работника дисциплинарного взыскания, следует учитывать, что законность депремирования напрямую зависит от законности привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В случае отмены самим работодателем или судом неправомерно наложенного дисциплинарного взыскания по любой причине работник признается изначально не имевшим такого взыскания. Следовательно, все негативные для работника последствия, наступившие в связи с незаконным привлечением его к дисциплинарной ответственности, должны быть устранены. В частности, предусмотренные системой оплаты труда премии, не начисленные полностью или частично на основании отмененного впоследствии приказа о применении дисциплинарного взыскания, должны быть выплачены (определения Шестого КСОЮ [от 16.03.2023 N 8Г-1636/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/333059439), Первого КСОЮ [от 17.01.2023 N 8Г-35310/2022](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/332191587), Суда Ямало-Ненецкого автономного округа [от 09.02.2023 N 33-7/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/332599446) и [от 17.09.2020 N 33-1817/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/316419993), Вологодского областного суда [от 14.12.2022 N 33-5629/2022](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/331480690), Сахалинского областного суда [от 10.10.2019 N 33-2444/2019](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/310844232), Суда Ханты-Мансийского автономного округа [от 10.07.2012 N 33-2960/2012](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/100608609)).

В ситуации же, когда в локальных нормативных актах в качестве самостоятельного основания для невыплаты либо снижения премии указано совершение работником дисциплинарного проступка, решение о депремировании по указанной причине может остаться в силе, несмотря на отмену дисциплинарного взыскания. Это возможно при условии, что сам факт виновного нарушения работником трудовой дисциплины сомнений не вызывает, а приказ о применении дисциплинарного взыскания отменен исключительно в связи с допущенными работодателем при его издании процессуальными нарушениями (определения Шестого КСОЮ [от 07.04.2022 N 8Г-6010/2022](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/327668697), Челябинского областного суда [от 09.11.2017 N 11-14463/2017](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/150012136), Московского городского суда [от 28.11.2014 N 4г-12049/14](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/131044758), Ярославского областного суда [от 10.09.2012 N 33-4805/2012](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/126597623)). Хотя встречается и такой подход, когда лишение премии за проступок, произведенное тем же приказом, что и применение взыскания за него, если приказ признан незаконным в связи с нарушением процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, также признается неправомерным ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/329545149) Кемеровского областного суда от 11.08.2022 N 33-6814/2022).

Если порядок премирования в принципе не предусматривает таких оснований для невыплаты премии, как нарушение работником трудовой дисциплины или применение дисциплинарного взыскания, депремирование работника по указанным причинам будет неправомерным, поскольку в этом случае оно будет носить характер не предусмотренного законом дисциплинарного взыскания (определения Белгородского областного суда [от 07.02.2017 N 33-424/2017](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/145802674), Волгоградского областного суда [от 22.02.2013 N 33-1949/2013](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/109579980)).

В локальном нормативном акте или в коллективном договоре может существовать закрытый перечень конкретных дисциплинарных проступков, являющихся основанием для полной или частичной невыплаты премий. К числу влекущих подобные последствия вариантов поведения работника могут быть отнесены только грубые нарушения трудовых обязанностей и (или) факты неоднократного либо систематического неисполнения трудовых обязанностей. Кроме того, возможность лишения может быть предусмотрена не для всех, а лишь для некоторых стимулирующих выплат, может быть установлен максимальный предел снижения премии, может быть заложена дифференциация процента снижения в зависимости от характера проступка или вида примененного взыскания и другие подобные ограничения свободы усмотрения работодателя в вопросе определения права работника на стимулирующую часть заработной платы. Решение работодателя о депремировании, не соответствующее таким требованиям, установленным на локальном уровне, также признается судами незаконным (см., например, определения Восьмого КСОЮ [от 15.12.2020 N 8Г-17901/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/317501499), Алтайского краевого суда [от 10.03.2021 N 33-1621/2021](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/321977525), Пермского краевого суда [от 26.10.2020 N 33-9563/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/317032584), Свердловского областного суда [от 11.09.2018 N 33-15892/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/304494882), Липецкого областного суда [от 19.09.2012 N 33-2221/2012](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/33783909)).

© Материал из системы «Гарант»  
Энциклопедия решений https://internet.garant.ru/#/document/58072335/paragraph/31:3  
Дата копирования: 16.10.2023

**Суд сделал вывод о выполнении водителем сверхурочной работы на основании путевого листа**

[Определение Пятого КСОЮ от 10.08.2023 N 8Г-5961/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/335541769" \t "_blank)

В путевых листах содержались сведения о работе водителя сверх предусмотренной трудовым договором продолжительности рабочего времени. Работник обратился в суд с требованием о взыскании зарплаты за сверхурочную работу, компенсации за невыплату такой зарплаты и компенсации морального вреда.

Две инстанции в удовлетворении требований отказали, указав на то, что путевые листы не подтверждают факта выполнения сверхурочной работы, а содержат сведения о времени действия путевого листа; путевой лист не является документом по учету рабочего времени, а отражает лишь контроль работы транспортного средства.

Кассационный суд с таким выводом не согласился и отправил дело на новое рассмотрение. Судебные инстанции не установили режим рабочего времени и времени отдыха водителя в спорный период времени, не дали надлежащей оценки доводам истца о том, что время, указанное в табелях учета рабочего времени, отличается от фактически отработанного им времени, указанного в путевых листах.

Кроме того, судебными инстанциями не дана правовая оценка действиям работодателя, не представившим сведения, выгруженные с карты тахографа. В соответствии со [статьей 20](https://internet.garant.ru/#/document/10105643/entry/20) Закона о безопасности дорожного движения на юридическое лицо, осуществляющее эксплуатацию транспортных средств, возложена обязанность оснащать транспортные средства техническими средствами контроля, обеспечивающими непрерывную, некорректируемую регистрацию информации о скорости и маршруте движения транспортных средств, о режиме труда и отдыха водителей транспортных средств (тахографы).

Нарушение работодателем обязательных требований указанного закона подтверждено информацией территориального отдела государственного автодорожного надзора.

При таких обстоятельствах вывод судебных инстанций о том, что истцом не представлено допустимых и относимых доказательств, подтверждающих, что по распоряжению работодателя он привлекался к работе сверхурочно, нельзя признать правомерным.

Ранее вывод о выполнении работником сверхурочной работы на основании путевого листа делал, в частности, Шестой КСОЮ (см. [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/315503465) от 21.07.2020 N 8а-14847/2020).

**Расширен список командированных в новые регионы лиц, которым полагаются соцгарантии**

[Указ Президента РФ от 28.09.2023 N 727](https://internet.garant.ru/#/document/407747478/entry/0)

В декабре 2022 года Президент России подписал [указ](https://internet.garant.ru/#/document/406051819/entry/0) о дополнительных соцгарантиях для командированных в новые регионы. В перечень таких лиц вошли:

- граждане, замещающие государственные и муниципальные должности;

- госслужащие и муниципальные служащие;

- работники, замещающие в органах публичной власти должности, не отнесенные к должностям государственной или муниципальной службы;

- сотрудники организаций и учреждений, подведомственных органам публичной власти;

- работники иных организаций, которые участвуют в обеспечении жизнедеятельности населения и восстановлении объектов инфраструктуры.

5 млн руб. выплатят семьям в случае гибели (смерти) командированных, а также в случае смерти командированного до истечения года со дня возвращения из-за полученного увечья или заболевания.

3 млн руб. выплатят пострадавшим командированным в случае ранения, травмы и контузии.

Новым указом перечень лиц, которым полагаются дополнительные соцгарантии, расширен. В него вошли работники организаций, принимавших непосредственное участие в фортификационном оборудовании рубежей и позиций на территории ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей.

Указ вступил в силу 28.09.2023 и распространяется на правоотношения, возникшие с 30.09.2022.

**Позиция суда при увольнении работника за неоднократное неисполнение обязанностей в короткий период времени**

[Определение Третьего КСОЮ от 31.07.2023 N 8Г-15281/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/335337327)

Работодатель в короткий промежуток времени применил к работнице несколько взысканий подряд. Приказом от 17 марта ей объявили замечание за несоблюдение пропускного режима (неиспользование электронного пропуска при выходе из здания по окончании рабочего дня). 24 марта ее привлекли к ответственности в виде выговора в связи с отсутствием на рабочем месте в конце рабочего дня, а приказом от 30 марта уволили за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Гражданка оспорила действия работодателя в суде.

Суд указал на отсутствие оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за неиспользование электронного пропуска в конце рабочего дня при выходе из организации в связи с наличием в спорный период технических проблем с его использованием и пришел к выводу о том, что привлечение истца к дисциплинарной ответственности в виде замечания не соответствует тяжести нарушения, учитывая отсутствие каких-либо последствий его совершения.

Увольнение истца по [п. 5 части первой ст. 81](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/815) ТК РФ признали незаконным, так как в действиях работника отсутствует признак неоднократности.

Также суд указал на то, что проступок, послуживший основанием для вынесения приказа об увольнении, совершён работником 22 марта, вследствие чего возможности исправить свое отношение к труду за такой короткий период времени истец не имела.

**Работодателя оштрафовали за отсутствие порядка индексации зарплаты**

[Постановление Третьего КСОЮ от 03.05.2023 N 16-2004/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/333354203)

Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, названы в [ст. 130](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/130) ТК РФ в качестве одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Согласно [ст. 134](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/134) ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Работодатель (организация частного сектора экономики) в нарушение [ст. 134](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/134) ТК РФ не установил коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами порядок индексации заработной платы. За это ГИТ привлекла работодателя к ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52701) КоАП РФ в виде штрафа. Третий КСОЮ признал привлечение к ответственности правомерным.

**Видеонаблюдение в помещении, предназначенном для отдыха и приема пищи сотрудников, нарушает их право на частную жизнь**

[Определение Третьего КСОЮ от 03.07.2023 N 8Г-10553/2023](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/335114070)

Сотруднице было вынесено предупреждение за несогласованное с работодателем перемещение шкафчика с личными вещами в комнате для переодевания и отключение видеокамеры в одном из помещений работодателя. Ей пригрозили привлечением к дисциплинарной ответственности в случае повторного самостоятельного отключения видеокамеры, расстановки оборудования без согласования с работодателем.

Тогда она обратилась в суд с требованиями признать действия работодателя по размещению гардеробной с переодеванием персонала в неотапливаемом помещении незаконными, демонтировать камеру видеонаблюдения в помещении для персонала, признать вынесенное ей предупреждение незаконным.

Удовлетворяя требования, суды пришли к выводу о возложении обязанности на работодателя обеспечить сотрудников помещением для переодевания, отвечающим требования пожарной безопасности и санитарно-бытовым требованиям.

По мнению судов, размещение камеры видеонаблюдения в служебном помещении, предназначенном для отдыха и приёма пищи сотрудников, в отсутствие согласия персонала является незаконным, поскольку нарушает их право на частную жизнь.

Видеонаблюдение на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя является правомерным, если оно осуществляется только для конкретных и заранее определённых целей, связанных с исполнением работником его должностных обязанностей, при этом работники поставлены в известность о ведении видеонаблюдения и зонах видимости размещенных камер.

Видеонаблюдение может применяться только в таких целях, как эффективность производства, контроль и учёт рабочего времени работников, рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда.

**Роструд напомнил, как оплачивать работу в выходные**

[Письмо Роструда от 04.07.2023 N ПГ/13499-6-1](https://internet.garant.ru/#/document/407455943/entry/0)

Согласно [части первой ст. 153](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1531) ТК РФ работа в выходной или 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.

В Роструде напомнили, что оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день необходимо производить с учетом положений [постановления](https://internet.garant.ru/#/document/71977220/entry/0) КС РФ от 28.06.2018 N 26-П: наряду с тарифной частью зарплаты, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), оплата должна включать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные конкретной системой оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Таким образом, оплата в повышенном размере производится за все часы работы.

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.

**Консультация Роструда по привлечению работников к работе в выходные и праздничные дни.**

Работодатель вправе привлекать сотрудников к работе в их выходные и в праздничные дни в следующих случаях и порядке:

1) с письменного согласия работника:

- при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.  К этим случаям не относится ситуация наличия большого объема работы и т.п. случаи;

2) без согласия работника:

- 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, 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, когда вводятся специальные меры в сфере экономики, а Правительство Российской Федерации установило особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах;

3) в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом организации, трудовым договором:

- творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, чьи работы, профессии, должности указаны в перечне, утвержденном Правительством РФ;

4) с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (если он есть):

- в остальных случаях.

Также работа в нерабочие праздничные дни допускается:

- на непрерывно действующих предприятиях, осуществляющих производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям;

- по работам, вызываемым необходимостью обслуживания населения;

- по неотложным ремонтным и погрузочно-разгрузочным работам.

Как правило, если деятельность организации связана с выполнением таких неотложных и(или) непрерывных работ, то применяется сменный график работы, и в этом графике заранее планируется работа в праздничные дни.

Во всех случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

 Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится в размере, определенном коллективным договором, положением об оплате труда (или ином аналогичном документе) организации, трудовым договором, но не менее чем в двойном размере. Вместо повышенной оплаты по желанию работника (а не по выбору работодателя) за каждый день работы в выходной или праздничный день может предоставляться дополнительный день отдыха.

**Если работодатель нарушает порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни или оплаты такой работы, и Вы считаете, что Ваши права нарушены, Вы можете обратиться за защитой своих прав в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда (посредством обращения на сервис Онлайнинспекция.рф), а также в суд.**

**Правовое обоснование**

Статья 113 ТК РФ устанавливает, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

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.

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 настоящим 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.

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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Согласно статье 153 ТК РФ работа в выходной или 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Оплата труда 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Материал подготовлен с использованием системы Гарант, информации Роструда и сервиса Онлайнинспекция.рф