В соответствии с действующим законодательством работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Вместе с тем, статьей 113 Трудового кодекса РФ (далее по тексту –ТК РФ) установлены исключения из общего правила.

Так, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также в иных подобных случаях.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрен такой режим рабочего времени и отдыха, при котором работы производятся и в общепринятые выходные и нерабочие праздничные дни.

Как правило, данный режим устанавливается при сменной работе. Если в соответствии с режимом рабочего времени работа выполняется в предусмотренный общепринятый выходной день, то запрашивать согласия работника в таком случае не требуется. Так как при установлении определенного режима рабочего времени выходные дни для некоторых категорий работников могут не совпадать с выходными днями, которые предусмотрены общим правилом, действующим у работодателя. Поэтому работодатель не обязан соблюдать правила привлечения к работе в выходной день (согласие на такую работу, оплата труда в повышенном размере), если графиком установлена работа в общепринятые выходные дни.

С письменного согласия работники могут привлекаться к работе в указанные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации. Важно отметить, что запрашивать согласие у работника необходимо каждый раз перед его привлечением к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Отказ работников от данной работы не является дисциплинарным нарушением и не влечет для них никаких последствий.

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, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника 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.

Работодатель не вправе самостоятельно определять вид компенсации. При этом работнику предоставляется не количество часов, которое пропорционально времени, отработанному в выходной или нерабочий праздничный день, а полный день отдыха.