О работе в выходные и праздничные дни

В соответствии с положениями статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ) работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Так, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно на основании письменного распоряжения работодателя и при наличии письменного согласия работника для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации.

Без письменного согласия к работе могут привлекаться работники для предотвращения катастроф, аварий, стихийных бедствий, несчастных случаев и других неотложных работ.

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

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

Привлечение к работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается лишь 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.

Следует также отметить, что согласно статье 153 ТК РФ работа в выходные и праздничные дни подлежит оплате в двойном размере.