|  |
| --- |
| ПРИВЛЕЧЕНИЕ К РАБОТЕ В НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ  **1. Какие требования нужно соблюдать при привлечении работника к работе в нерабочий праздничный день** |

Обычно при привлечении работника к работе в нерабочий праздничный день нужно соблюдать [такие же](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244328&date=13.12.2024) требования, что и при привлечении к работе в выходной, поскольку [ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=597&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ устанавливает единый порядок. Но есть исключения.

Привлекая работника к работе в нерабочий праздничный день, необходимо учесть, в частности, следующее:

работа в нерабочий праздничный день допускается только в определенных [случаях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244328&dst=100006&field=134&date=13.12.2024), например, когда необходимо выполнить заранее непредвиденные работы, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации;

работник не должен относиться к тем, кого [запрещено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244328&dst=100036&field=134&date=13.12.2024) привлекать к работе в нерабочие праздничные дни (например, беременным);

необходимо соблюдать специальный порядок оформления;

нужно [учитывать мнение профсоюза](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244328&dst=100053&field=134&date=13.12.2024) (при его наличии), если привлечение работника к работе в нерабочий праздничный день происходит в случаях, не указанных в [ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=599&field=134&date=13.12.2024) - [4 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=1475&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ.

|  |
| --- |
| **1.1. Когда не нужно соблюдать порядок привлечения к работе в нерабочий праздничный день** |

Не нужно соблюдать порядок привлечения к работе в нерабочий праздничный день в непрерывно действующих организациях, при производстве работ по обслуживанию населения, а также неотложных, ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, если нерабочий праздничный день является рабочими по графику. В то же время полагаем, что если работник относится к категории тех, кого [нельзя](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244328&dst=100036&field=134&date=13.12.2024) привлекать к работе в нерабочий праздничный день, то по графику его рабочие дни не должны приходиться на нерабочие праздничные. Например, если беременной работнице установлен сменный режим работы, то ее смены не должны приходиться на нерабочий праздничный день. Это связано с тем, что запреты носят общий характер и не связаны с режимом работы. Это следует из [ч. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=606&field=134&date=13.12.2024), [7 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=607&field=134&date=13.12.2024), [ч. 1 ст. 259](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=101630&field=134&date=13.12.2024), [ст. 268](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=101656&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ.

Кроме того, порядок привлечения к работе в нерабочий праздничный день не нужно соблюдать, если работник работает в праздники, не признанные [общероссийскими](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=102376&field=134&date=13.12.2024) или [региональными](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=311098&date=13.12.2024) нерабочими праздничными днями. Например, таковым не является День учителя (его празднуют 5 октября согласно [Указу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=4600&dst=100005&field=134&date=13.12.2024) Президента РФ от 03.10.1994 N 1961), поэтому работник будет работать в этот день так же, как и в любой другой рабочий день.

|  |
| --- |
| **2. Какими документами оформить привлечение к работе в нерабочий праздничный день** |

Привлечение к работе в нерабочий праздничный день оформляется так же, как и [привлечение к работе в выходной](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244324&date=13.12.2024), так как [ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=597&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ устанавливает единый порядок для этих случаев. В [исключительных случаях](#p12) документальное оформление работы в нерабочий праздничный день не требуется.

Поскольку конкретный перечень документов для привлечения работника к работе в нерабочий праздничный день не определен, прописать его можно, например, в локальном нормативном акте (законом это не запрещено).

Оформить рекомендуется, в частности, следующие документы:

[уведомление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244324&dst=100021&field=134&date=13.12.2024) в свободной форме о привлечении работника к работе в такой день; вручить его работнику под подпись;

[письменное согласие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244324&dst=100031&field=134&date=13.12.2024) работника на работу в нерабочий праздничный день;

письменное уведомление о праве отказаться от работы в нерабочий праздничный день - для [некоторых работников](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244328&dst=100023&field=134&date=13.12.2024) (например, инвалидов). Эту информацию можно указать в уведомлении о привлечении работника к работе в такой день;

[приказ](#p29) о привлечении работника к работе в нерабочий праздничный день ([ч. 8 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=608&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ).

Необходимо [отразить](#p41) время работы в нерабочий праздничный день в табеле учета рабочего времени в соответствии с [ч. 4 ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=100678&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ.

|  |
| --- |
| **2.1. Как составить приказ о привлечении работника к работе в нерабочие праздничные дни** |

Приказ о привлечении работника к работе в нерабочий праздничный день можно составит в произвольной форме, так как нормативно установленной нет.

В приказе рекомендуется указать, в частности:

причину привлечения работника к работе в такой день со ссылкой на норму, на основании которой привлекаете его к такой работе. Например, если это обусловлено необходимостью выполнить заранее непредвиденные работы, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации, - указать это в приказе, и ссылку на [ч. 2 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=599&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ;

Ф.И.О., должность работника, которого привлекаете к работе в этот день, структурное подразделение, в котором он работает (при наличии);

дату привлечения работника к работе;

продолжительность рабочего времени в этот день;

поручения ответственным работникам (например, специалисту по кадровому делопроизводству - [отразить в табеле](#p41) работу в нерабочий праздничный день);

документы-основания для издания приказа. Например, [уведомление](#p23) о привлечении работника к работе в нерабочий праздничный день, [согласие](#p24) работника на такую работу.

Подписать приказ и ознакомить с ним под подпись всех лиц, указанных в нем.

|  |
| --- |
| **2.2. Как отразить в табеле учета рабочего времени работу в праздничные дни** |

Если используется унифицированную форму табеля ([N Т-12](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100296&field=134&date=13.12.2024) или [N Т-13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100352&field=134&date=13.12.2024)), то отразить привлечение к работе в нерабочие праздничные дни нужно буквенным кодом ["РВ"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100301&field=134&date=13.12.2024) (или цифровым ["03"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100301&field=134&date=13.12.2024)) независимо от того, является этот день рабочим по графику или нет. Под кодом в строке ниже проставьте продолжительность отработанного времени ([Указания](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100563&field=134&date=13.12.2024) по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты).

Работу в праздник, который по закону не относится к нерабочим праздничным дням, указать как работу в любой другой рабочий день.

|  |
| --- |
| **2.3. Есть ли особенности оформления работы в зависимости от того, какой это нерабочий праздничный день** |

В законе никаких нюансов нет. Порядок оформления единый для всех случаев. Можно лишь предусмотреть свои особенности в локальном акте. Например, утвердить предельные сроки подготовки документов накануне тех праздников, когда, как правило, вызывают работников на работу.

|  |
| --- |
| **3. Как компенсировать работу в нерабочие праздничные дни** |

Порядок компенсации за работу в нерабочий праздничный день [такой же](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244328&dst=100056&field=134&date=13.12.2024), как и за работу в выходной. В частности, обычно работа в нерабочий праздничный день по выбору работника оплачивается либо не менее чем в двойном размере, либо в одинарном с предоставлением отгула. Исключение - работник, с которым заключен трудовой договор на срок до двух месяцев. Ему положена только повышенная оплата, отгул он взять не вправе ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=716&field=134&date=13.12.2024), [4 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=721&field=134&date=13.12.2024), [ч. 2 ст. 290](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=101727&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ).

Если нерабочий праздничный день является рабочим для работника со сменным графиком работы, ему тоже [полагается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=248813&dst=100005&field=134&date=13.12.2024) компенсация в порядке [ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=715&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ.

|  |
| --- |
| **4. Какие возможны риски в связи с нарушением порядка привлечения работника к работе в нерабочий праздничный день** |

За нарушения, допущенные при привлечении работника к работе в нерабочий праздничный день, возможны, в частности, следующие риски:

административная ответственность по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492081&dst=7444&field=134&date=13.12.2024), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492081&dst=7446&field=134&date=13.12.2024) КоАП РФ за любое нарушение порядка привлечения работника к работе в праздничный день. Например, если вы не получите письменное согласие, когда оно необходимо ([ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=599&field=134&date=13.12.2024), [5 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=605&field=134&date=13.12.2024) ТК РФ);

административная ответственность по [ч. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492081&dst=7454&field=134&date=13.12.2024), [7 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492081&dst=7456&field=134&date=13.12.2024) КоАП РФ (если действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492077&dst=228&field=134&date=13.12.2024) УК РФ) - например, если работник выбрал повышенную плату за работу в нерабочий праздничный день, а ее не произвели.

ТК РФ; КонсультантПлюс