**Права работников при привлечении их к работе в выходные дни**

Случаи, когда возникает потребность в дополнительной работе в выходные и праздники, нередки. Помощь сотрудника может потребоваться для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая стабильная работа структурных подразделений или даже целой компании.

Особый порядок привлечения к работе в выходной

Трудовым законодательством определены категории сотрудников, для которых предусмотрен особый порядок привлечения к работе в выходной или праздничный день.

#### Случаи, когда для работы в выходные согласие работника не требуется

1. предотвращение катастрофы;
2. предотвращение производственной аварии;
3. предотвращение несчастных случаев;
4. предотвращение уничтожения или порчи имущества работодателя;
5. предотвращение уничтожения или порчи государственного или муниципального имущества;
6. ликвидация последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
7. осуществление работ, обусловленных введением военного положения;
8. выполнение работ в условиях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей.

### Работники с детьми, инвалиды и др.

В отношении некоторых сотрудников недостаточно выпустить письменное распоряжение и получить письменное согласие. Нужно еще убедиться в том, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья, а также ознакомить их под роспись с правом отказаться от сверхурочной работы.

Такой порядок распространяется на следующих работников:

* инвалиды ([ч. 7 ст. 113 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5252));
* женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет ([ч. 7 ст. 113 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5252));
* матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5-ти лет ([ч. 3 ст. 259 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5724));
* работники, имеющие детей-инвалидов ([ч. 3 ст. 259 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5724));
* работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, на что имеется медицинское заключение ([ч. 3 ст. 259 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5724));
* отцы, воспитывающих детей без матери ([ст. 264 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5736));
* опекуны несовершеннолетних ([ст. 264 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5736)).

## Запрет на работу в выходные

Стоит также упомянуть о работниках, которых нельзя привлекать к работе в выходные и праздники даже с их письменного согласия.

Прежде всего это инвалиды, если такая работа запрещена им по состоянию здоровья, и на это имеется медицинское заключение.

Вторая категория — несовершеннолетние работники ([ст. 268 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5252)), за исключением некоторых творческих специалистов (из перечня, установленного [Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=105859&cwi=127&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h34)) и спортсменов в возрасте до 18 лет ([ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5969)).

Запрет распространяется и на беременных женщин ([ст. 259 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5721)).

## Как оплачивается работа в выходной

Трудовое законодательство обязывает ([ст. 153 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=350798&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4399#h5368)):

* выплатить компенсации не менее чем в двойном размере сдельщикам (не менее чем по двойным сдельным расценкам) и работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам (в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки);
* по желанию работника произвести оплату в одинарном размере с предоставлением отгула. При этом работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты.

Источник Красноярская транспортная прокуратура