



Компенсация за работу в выходной и праздник



Трудовой кодекс РФ устанавливает **обязанность работодателя компенсировать** работу в выходной и нерабочий праздничный день: оплатить отработанное время **не менее чем в двойном размере** или предоставить **другой день отдыха** (ст. 153 ТК РФ). Для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, - только оплата не менее чем в двойном размере (ст. 290 ТК РФ).

КОМУ?

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 такой день (от 0 до 24 часов) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

СКОЛЬКО?

Конкретный размер оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым **с учетом мнения представительного органа работников**, трудовым договором (ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать **не только** тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (см. Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

А ИМЕННО?

- ✓ 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, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику **при увольнении должна выплачиваться денежная компенсация** за те отгулы, которые **НЕ** были предоставлены ему за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, и которыми он не успел воспользоваться (Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2023 № 56-П).