

Утверждено
на заседании рабочей группы
по информированию и консультированию
работников и работодателей
по вопросам соблюдения трудового
законодательства и нормативных
правовых актов, содержащих
нормы трудового права,
протокол N 1 от 02.06.2014

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ ПО ВОПРОСАМ
СОБЛЮДЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩИХ
ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ НЕРАБОЧИХ
ПРАЗДНИЧНЫХ ДНЕЙ**

1. Установление праздников

[Часть 5 статьи 37](#) Конституции Российской Федерации (далее - Конституция РФ) гарантирует каждому право на отдых, включая установленные федеральным законом праздничные дни.

В соответствии со [статьей 107](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) нерабочие праздничные дни являются одним из видов времени отдыха.

Обеспечение права каждого работника на отдых, включая предоставление нерабочих праздничных дней, относится к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений ([статья 2](#) ТК РФ).

Право работника на отдых, обеспечиваемый в том числе предоставлением нерабочих праздничных дней, дополнительно закреплено в [статье 21](#) ТК РФ.

Перечень нерабочих праздничных дней установлен [частью первой статьи 112](#) ТК РФ:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Вышеперечисленные нерабочие праздничные дни устанавливаются на всей территории Российской Федерации, что вытекает из [части первой статьи 13](#) ТК РФ, согласно которой федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

В соответствии с [пунктом 7 статьи 4](#) Федерального закона от 26 сентября 1997 г. N 125-ФЗ "О свободе совести и религиозных объединениях" по просьбам религиозных организаций соответствующие органы государственной власти в Российской Федерации вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях.

Таким образом, на отдельных территориях России (в частности, в субъектах Российской Федерации) могут вводиться собственные нерабочие праздничные дни при соблюдении следующих условий:

- религиозная направленность праздника;
- поступление просьбы религиозной организации;
- принятие решения соответствующим органом государственной власти.

2. Перераспределение рабочего времени и времени отдыха в связи с предоставлением нерабочих праздничных дней

Поскольку помимо нерабочих праздничных дней [Конституция](#) РФ и [ТК](#) РФ гарантируют работнику предоставление выходных дней, с целью реализации в равной мере обеих гарантий законодатель предусмотрел правила переноса выходных дней при их совпадении с праздничными.

По общему правилу при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Исключение составляют выходные дни, совпадающие с Новогодними каникулами и Рождеством Христовым. Два выходных дня из числа вышеуказанных переносятся Правительством Российской Федерации на другие дни в очередном календарном году ([часть вторая статьи 112](#) ТК РФ).

Кроме того, в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня ([часть пятая статьи 112](#) ТК РФ).

В соответствии с [пунктом 2](#) Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. N 588н, перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, осуществляется работодателями, применяющими различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Такой порядок переноса выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со скользящими днями отдыха. У работодателей, приостановка работы у которых в нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например, непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения и др.), перенос выходных дней, предусмотренный [частью второй статьи 112](#) ТК РФ, не осуществляется.

Таким образом, перенос выходных дней при их совпадении с праздничными возможен только при соблюдении следующих условий:

- принятие соответствующего федерального закона или нормативного правового акта Правительства Российской Федерации;
- соблюдение сроков официального опубликования нормативного правового акта Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней.

Из вышеизложенного следует, что другие лица, в частности работодатели, не вправе самостоятельно осуществлять перенос выходных дней при их совпадении с праздничными.

Правило переноса выходного дня при его совпадении с праздничным на следующий за ним рабочий день распространяется и на региональные праздники, поскольку законодатель не устанавливает для них особенностей и не предусматривает возможности введения иного порядка.

При этом необходимо иметь в виду, что переносится именно выходной день, а не праздничный, поскольку последний, как правило, привязан к конкретной дате в отличие от выходного дня. Но даже если праздничный день изначально установлен не на какую-либо дату, а на день недели, являющийся выходным, то перенос этого выходного дня производится на общих

основаниях, т.е. на первый рабочий день, следующий за ним.

Это имеет значение для правильного определения продолжительности отпуска, который приходится на период праздников.

В соответствии с [частью первой статьи 120](#) ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. В свою очередь, выходные дни в продолжительность отпуска включаются, поскольку он исчисляется не в рабочих, а в календарных днях ([статья 115](#) ТК РФ).

Например, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 28 мая 2013 г. N 444 "О переносе выходных дней в 2014 году" выходной день перенесен с воскресенья 5 января на пятницу 13 июня.

Таким образом, если часть отпуска работника выпадает на 12 и 13 июня 2014 года, то 12 июня как праздничный день из его продолжительности исключается, а 13 июня учитывается как обычный выходной день и включается в продолжительность отпуска.

3. Оплата праздничных дней

Дополнительной гарантией для работников является то, что отдых в праздничные дни не влечет уменьшение заработной платы.

Оплата таких дней различается в зависимости от действующей у работодателя системы оплаты труда.

Для работников, получающих оклад (должностной оклад), [частью четвертой статьи 112](#) ТК РФ установлена гарантия, согласно которой наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения им заработной платы.

Остальным работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. При этом суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере ([часть третья статьи 112](#) ТК РФ).

4. Привлечение к работе в нерабочие праздничные дни

По общему правилу работа в нерабочие праздничные дни запрещается ([часть первая статьи 113](#) ТК РФ).

В то же время ТК РФ устанавливает ряд исключений из данного правила. В частности, допускается привлечение к работе в нерабочие праздничные дни:

1) с письменного согласия работника - в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя ([часть вторая статьи 113](#) ТК РФ);

2) без согласия работника - в чрезвычайных ситуациях либо при угрозе их возникновения, а именно:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 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 неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения,

эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В отношении отдельных категорий работников порядок привлечения к работе в нерабочие праздничные дни может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. К таким категориям [часть четвертая статьи 113 ТК РФ](#) относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанный [перечень](#) утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252.

Необходимо отметить, что ТК РФ допускает привлечение к работе в нерабочие праздничные дни и в других случаях при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ([часть пятая статьи 113 ТК РФ](#)).

Иными словами, чтобы привлечь работника к работе в праздничный день в случаях, не установленных ТК РФ, работодатель должен не только получить его согласие, но и учесть мнение профсоюза. Однако если профсоюз в организации отсутствует, то достаточно согласия работника.

Кроме того, [часть шестая статьи 113 ТК РФ](#) устанавливает категории работ, производство которых допускается в нерабочие праздничные дни независимо от наличия вышеперечисленных условий:

- непрерывно действующие организации, осуществляющие производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям;
- работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;
- неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

При этом во всех случаях привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя ([часть восьмая статьи 113 ТК РФ](#)).

Таким образом, для привлечения работников к работе в нерабочий праздничный день необходимо соблюдение следующих условий:

- наличие законного основания для привлечения к работе в нерабочий праздничный день;
- письменное согласие работника, за исключением случаев, когда оно не требуется;
- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном ТК РФ случае;
- письменное распоряжение работодателя.

5. Компенсации за работу в нерабочий праздничный день

Выполнение работы в нерабочий праздничный день является разновидностью работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в связи с чем работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([статья 149 ТК РФ](#)).

Правила оплаты труда в нерабочие праздничные дни установлены [статьей 153 ТК РФ](#).

В соответствии с [частью первой](#) указанной статьи работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором ([часть вторая статьи 153 ТК РФ](#)).

Таким образом, [ТК РФ](#) устанавливает минимальные гарантии по оплате труда в нерабочие праздничные дни, которые могут быть повышены посредством договорного или локального регулирования.

Помимо повышенной оплаты работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. Однако это возможно только по желанию работника, т.е. работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([часть третья статьи 153 ТК РФ](#)).

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

В отношении отдельных категорий работников порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. К таким категориям [часть четвертая статьи 153 ТК РФ](#) относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанный [перечень](#) утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252.

Кроме того, [статья 290 ТК РФ](#) устанавливает особенности оплаты труда в нерабочий праздничный день для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Для них предусмотрена компенсация только в денежной форме - не менее чем в двойном размере. Таким образом, [ТК РФ](#) не предоставляет им права на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты.

Особо следует отметить, что гарантии, установленные [статьей 153 ТК РФ](#), распространяются на всех работников независимо от режима рабочего времени (пятидневная рабочая неделя, сменная работа и т.д.).

Однако при суммированном учете рабочего времени, а также в непрерывно действующих организациях действуют особые правила, установленные [постановлением](#) Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. N 465/П-21 "Об утверждении разъяснения N 13/п-21 "О компенсации за работу в праздничные дни" (далее - Разъяснение). В силу [части первой статьи 423 ТК РФ](#) указанное [Разъяснение](#) действует в части, не противоречащей [ТК РФ](#).

В непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную

норму рабочего времени ([пункт 1 Разъяснения](#)).

Согласно [пункту 2 Разъяснения](#) оплата в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Таким образом, даже если работник трудился в нерабочий праздничный день в соответствии со своим графиком, то ему полагается повышенная оплата. Права на предоставление другого дня отдыха в данном случае он не имеет, поскольку работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Если же работа в праздничный день не включалась в норму рабочего времени, то с согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере ([пункт 3 Разъяснения](#)).

Также необходимо обратить внимание на то, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере ([пункт 4 Разъяснения](#)).

Законодатель установил компенсации не только за работу, но и за выполнение социально значимых функций в нерабочие праздничные дни. В частности, в случае сдачи крови и ее компонентов в нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха ([часть третья статьи 186 ТК РФ](#)). При этом работодатель сохраняет за работником его средний заработок как за день сдачи, так и за предоставленные в связи с этим дни отдыха ([часть пятая статьи 186 ТК РФ](#)).

6. Исчисление нормы рабочего времени в предпраздничные дни

В соответствии со [статьей 95 ТК РФ](#) продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день ([пункт 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени \(месяц, квартал, год\) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. N 588н](#)).

Например, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 28 мая 2013 г. N 444 "О переносе выходных дней в 2014 году" выходной день перенесен с понедельника 24 февраля на понедельник 3 ноября. Поскольку предпраздничный день 3 ноября после переноса стал выходным, а выходной день 24 февраля рабочим, то время работы в этот день сокращено на один час.

7. Гарантии, связанные с нерабочими праздничными днями, для отдельных категорий работников

[ТК РФ](#) запрещает привлекать к работе в нерабочие праздничные дни следующие категории работников:

- беременные женщины ([часть первая статьи 259 ТК РФ](#));
- несовершеннолетние, за исключением творческих работников средств массовой

информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ([статья 268 ТК РФ](#)).

Привлечение к работе в нерабочие праздничные дни отдельных категорий работников допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, и при ознакомлении под роспись с правом отказаться от такой работы. К ним относятся:

- инвалиды ([часть седьмая статьи 113 ТК РФ](#));
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет ([часть седьмая статьи 113](#), [часть вторая статьи 259 ТК РФ](#));
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет ([часть третья статьи 259 ТК РФ](#));
- работники, имеющие детей-инвалидов ([часть третья статьи 259 ТК РФ](#));
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением ([часть третья статьи 259 ТК РФ](#)).

Согласно [статье 264 ТК РФ](#) гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (в том числе ограничение работы в нерабочие праздничные дни), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Начальник Управления
юридического сопровождения
деятельности центрального
аппарата и правовой поддержки
территориальных органов Роструда,
заместитель председателя
рабочей группы
Е.Н.ИВАНОВ