



**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации**

**Костромская областная организация профсоюза работников
образования и науки**

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК

декабрь 2021 г.

«О переносе выходных дней в 2022 году»

В 2022 году в соответствии с [Постановлением](#) Правительства РФ от 16.09.2021 N 1564 "О переносе выходных дней в 2022 году" перенесены следующие выходные дни: с субботы 1 января на вторник 3 мая; с воскресенья 2 января на вторник 10 мая; с субботы 5 марта на понедельник 7 марта.

Таким образом, в 2022 году при пятидневной рабочей недели для работников выходные дни продлятся: 9 дней - с 1 по 9 января 2022 года, а с учетом того, что 31 декабря 2021 года является выходным днем, россияне будут отдыхать 10 дней подряд; в феврале - 23 февраля, в марте - с 6 по 8 марта; в мае с 30 апреля по 3 мая и с 7 по 10 мая; в июне с 11 по 13 июня; в ноябре - с 4 по 6 ноября.

В соответствии с [частью 1 статьи 95](#) ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В 2022 году работники будут работать на один час меньше 22 февраля, 5 марта, 3 ноября.

Поскольку субботы являются рабочими днями для работников с шестидневной рабочей неделей, 1 января и 5 марта 2022 года выпадают на субботы, переноса с 1 января на 3 мая и с 5 марта на 7 марта 2022 года для них не будет. При 6-дневной рабочей неделе в 2022 году переносится выходной день только с воскресенья 2 января на вторник 10 мая.

Таким образом, в 2021 году при шестидневной рабочей недели для работников выходные дни продлятся: 9 дней - с 1 по 9 января 2022 года, а с учетом того, что 31 декабря 2021 года является выходным днем, россияне будут отдыхать 10 дней подряд; в феврале 23 февраля, в марте – 8 марта; в мае – с 1 по 2 мая и с 8 по 10 мая; в июне – с 12 по 13 июня; в ноябре - 4 ноября.

Сокращенными рабочими днями с уменьшением продолжительности рабочего времени на один час в 2022 году для работников на шестидневке будут 22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 11 июня, 3 ноября, 31 декабря - всего 6 дней.

Информация подготовлена с использованием производственных календарей на 2022 год для пятидневной и шестидневной рабочей недели.

Служба информации обкома Профсоюза

Вправе ли работодатель привлечь к работе в выходные и праздничные дни?

По общему правилу работа в выходные и праздничные дни запрещается. Исключения составляют отдельные случаи, предусмотренные [ТК РФ](#). Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в повышенном размере либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

Общие случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно в исключительных случаях, предусмотренных [ТК РФ](#) ([ч. 1 ст. 113 ТК РФ](#)). Привлечение к работе в выходные и праздничные дни осуществляется, как правило, в чрезвычайных ситуациях или отдельных категорий работников.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без вашего согласия

Вас могут привлечь к работе в выходные и праздники без вашего согласия в чрезвычайных ситуациях, в частности ([ч. 3 ст. 113 ТК РФ](#)):

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения.

Также, если вы работаете посменно и праздничный день является для вас по графику рабочим днем, вашего согласия на работу в данный день в общем случае не требуется ([ст. 103](#), [ч. 6 ст. 113 ТК РФ](#)).

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни с вашего согласия

Вас могут привлечь к работе в выходные и праздники с вашего письменного на то [согласия](#), *если возникнет необходимость проведения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа организации*. Во всех остальных случаях для привлечения вас к работе в выходные и праздники, кроме получения вашего письменного согласия, от работодателя потребуется учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если таковой создан ([ч. 2, 5 ст. 113 ТК РФ](#)).

Обратите внимание! Если для привлечения к работе в выходной или праздничный день от вас требуется согласие на такую работу, работодатель не вправе привлечь вас к дисциплинарной ответственности за отказ от работы в эти дни, поскольку такой отказ не приводит к совершению дисциплинарного проступка ([ст. 192 ТК РФ](#)).

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни отдельных категорий работников

Отдельные категории работников можно привлечь к работе в выходные и праздники только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Привлекая к работе таких работников в выходной или праздник, работодатель должен ознакомить их под подпись с правом отказаться от данной работы.

К таким работникам относятся: инвалиды; женщины (а также отцы, воспитывающие детей без матери), имеющие детей в возрасте до трех лет; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет; опекуны детей в возрасте до 14 лет; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; родители, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом; работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет; попечители несовершеннолетних в отдельных случаях.

Если данные категории работников работают посменно и праздничный день является для них по графику рабочим днем, также потребуется согласие на работу в указанный день ([ст. 103](#), [ч. 6 ст. 113 ТК РФ](#)).

Компенсация за работу в выходные и праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день должна быть компенсирована по общему правилу повышенной оплатой за эти дни ([ч. 1 ст. 153 ТК РФ](#)): 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 сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер данной компенсации может быть повышен коллективным или трудовым договором, локальным нормативным актом.

Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится только часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в этот день ([ч. 3 ст. 153 ТК РФ](#)).

Кроме того, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха дополнительной оплате не подлежит. Следует отметить, что по своей инициативе работодатель не может предоставить вам день отдыха взамен повышенной оплаты, поскольку день отдыха предоставляется по согласованию сторон ([ч. 4 ст. 153 ТК РФ](#); [разд. 5 Рекомендаций Роструда](#))