Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится с их письменного согласия, если необходимо выполнить непредвиденные работы, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

Письменное согласие или отказ работника от работы в выходной или нерабочий праздничный день могут быть зафиксированы, например, в уведомлении, в котором работнику предлагается выйти на работу и указываются причины, вызвавшие такую необходимость.

Данное уведомление может быть обращено к коллективу в целом с перечислением имен и должностей всех работников либо к каждому конкретному работнику по-отдельности (именное уведомление). Закон не требует составления такого документа в двух экземплярах. В уведомлении следует зафиксировать факт ознакомления с уведомлением и согласие либо отказ от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Также, в документе можно указать форму компенсации в виде оплаты или предоставления другого дня отдыха.

Следует обратить внимание, что запрашивать согласие у работника необходимо каждый раз перед его привлечением к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе оформляется приказом. Отказ работников от данной работы не является дисциплинарным нарушением и не влечет для них никаких последствий.