



**Использование отгулов за
работу в выходной или
праздничный день**

Статья 153 ТК РФ с 01 марта 2025 г.

Часть 1	Работа в выходной или 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.
Часть 2	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 3	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 выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Статья 153 ТК РФ с 01 марта 2025 г.

Часть 4	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 оплате не подлежит .
Часть 5	День отдыха, указанный в части четвертой настоящей статьи, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску , предоставляемому в указанный период.
Часть 6	В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Использование отгулов за работу в выходной

Выводы из измененной статьи:

- 1 вывод - **Определен срок в который работник может воспользоваться ранее заработанным отгулом – 1 год.**
- 2 вывод - **Определено, что при увольнении оплачиваются все ранее заработанные отгулы, не использованные к моменту прекращения трудового договора.**

Использование отгулов за работу в выходной

Часть 1 – Использование отгулов

Предположим, что у работника есть 2 отгула:

За работу 30.12.2023	За работу 30.12.2024
Можно получить компенсацию при увольнении.	Можно использовать до декабря 2025 г. (пока не прошел год) как 1 дополнительный день отдыха или присоединить к отпуску.

Дата использования отгула определяется совместно Работником и Работодателем.

Самовольное использование работником отгула без предупреждения Работодателя можно рассматривать как дисциплинарное нарушение.

Если сотрудник готов, он может отразить дату отгула в Уведомлении о работе в выходной или праздничный день.

Если дата отгула на момент работы в выходной не известна, то дата использования отгула оформляется отдельным Заявлением работника. Такое заявление обязательно, т.к. сотрудник может передумать (см. ниже).

Важно! Предоставление отгула авансом законодательством не предусмотрено

Использование отгулов за работу в выходной

Сотрудник заболел в день использования отгула	Законом вопрос не урегулирован, но рекомендуется перенести отгул на другой день, т.к. больничный лист выше по значимости любых видов отсутствия
Сотрудник просит разделить отгул на части (по часам)	Законом вопрос не урегулирован, но НЕ рекомендуется это делать. Такое разделение может вызвать претензии со стороны контролирующих органов.
Сотрудник отработал в выходной 11 часов, хотя стандартный режим работы 8 часов	Законом вопрос не урегулирован, но по мнению Роструда Работнику должен быть предоставлен 1 день отдыха. Исходя из буквального прочтения ст. 153 ТК РФ речь идет именно о дне отдыха, а не о пропорциональном предоставлении времени отдыха за работу в выходной день. Действующее законодательство не предусматривает зависимости продолжительности отдыха от продолжительности работы в выходной.
Сотрудник отработал в выходной 2 часа, хотя стандартный режим работы 8 часов	
Сотрудник передумал и хочет получить вместо отгула деньги	Законом вопрос не урегулирован, но рекомендуется пойти сотруднику на встречу, т.к. согласно части 4 ст. 153 Работодатель обязан учитывать желание работника при использовании его труда в выходной день.
Сотрудник передумал и хочет получить отгул вместо денег	Законом вопрос не урегулирован, но ситуация определяется в зависимости от того, оплачена уже работа в выходной или нет. Если оплачена, рекомендуется отказать, т.к. желание работника уже учтено, а способа законно удержать ранее выплаченные денежные средства с работника не существует. Если оплата еще не произведена, рекомендуется пойти сотруднику на встречу и оформить необходимые документы для предоставления отгула.

Использование отгулов за работу в выходной

Оформление приказа

На основании полученного от сотрудника Заявления, в 1С:ЗУП вносится приказ на использование отгула (*форма приказа требует корректировки, будет чуть позже*).

В приказе должны быть отражены: дата работы в выходной день, дата отгула, реквизиты приказа о работе в выходной день, реквизиты заявления работника.

На основании приказа в 1С формируется табель, где отгул кодируется как «НВ».

Оплата отгула

Отгул работнику за работу в выходной оплачивать не нужно.

Если работник выбирает отгул, то ему выплачивается заработная плата за месяц, а также производится одинарная доплата за работу в выходной.

Предоставление отгула работнику не должно уменьшать заработную плату в том месяце, в котором предоставлен такой отгул. Для корректного расчета необходимо исключить из нормы рабочего времени кол-во дней отгулов. Корректировка нормы особенно важна, если работнику установлен суммированный учет рабочего времени.

Увольнение работника с неиспользованным отгулом

Часть 2 – увольнение работника, не использовавшего отгулы к моменту увольнения

Поправки к ТК РФ обязывают работодателей выплачивать при увольнении компенсацию за все (за весь период трудовой деятельности у Работодателя (*даже те, что образовались до вступления в силу изменений в ст. 153 ТК РФ*)) неиспользованные дни отдыха за работу в выходные и праздники.

Важно!

Конституционный суд РФ в постановлении № 56-П указал, что работодатель обязан обеспечить работнику возможность использовать отгулы.

Поэтому, рекомендуется периодически напоминать работникам о наличии у них неиспользованных отгулов. Напоминание можно, например, оформить в виде Уведомления, в котором работнику предлагается использовать отгулы в ближайшее время (в том числе за счет сдвига даты увольнения).

Увольнение работника с неиспользованным отгулом

Расчет компенсации при увольнении

При увольнении работника работодатель должен посчитать, сколько бы было начислено этому работнику за работу в выходной или праздник в двойном размере и сколько было выплачено ему фактически, и эту разницу выдать в составе расчетных сумм.

Например, Работник отработал в праздник 5 часов. Его зарплата состоит только из часового тарифа 500 руб/час. За работу он попросил день отдыха, поэтому за работу в этот день было начислено 2 500 рублей.

Через пару месяцев он увольняется, так и не воспользовавшись днем отдыха. Работодатель делает расчет платы за работу в праздник в двойном размере: 5 000 руб. (500 руб/час x 5 часов x 2) - и видит, что ему уже выплатили 2 500 рублей. Значит, надо начислить еще 2 500 рублей за неиспользованный отгул.

Важно!

В разъяснительных материалах отсутствует единый подход к расчету ставки по старым отгулам: некоторые комментаторы рекомендуют использовать расчет из зарплаты на дату отгула, некоторые – из расчета текущей зарплаты.

В 1С:ЗУП используется расчет по текущей зарплате.



Control and
leadership of
manpower

coleman
GROUP

115054, Москва,
ул. Щипок, 5/7, стр.2
www.coleman.ru



Повзикова Софья

Руководитель отдела по кадровому
администрированию

Coleman Group