**Возможно ли привлечение сотрудников к работе в выходные и праздничные дни?**

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно на основании письменного распоряжения работодателя и при наличии письменного согласия работника для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации. Такие положения установлены в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Без письменного согласия к работе могут привлекаться работники для предотвращения катастроф, аварий, стихийных бедствий, несчастных случаев и других неотложных работ.

Порядок работы в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, входящих в перечень работ, профессий, должностей, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252, регламентируется коллективным договором, внутренним актом организации или трудовым договором.

В названные дни допускается работа в непрерывно действующих организациях, обслуживающих население, а также обеспечивающих производство неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.  
Привлечение к работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Запрет на работу в выходные и праздники установлен для работников в возрасте до 18 лет (кроме творческих работников, спортсменов, тренеров) и беременных женщин.

Согласно статье 153 ТК РФ работа в названные дни подлежит оплате в двойном размере.

О нарушениях трудовых прав необходимо сообщать в государственную инспекцию труда области, прокуратуру области или обращаться в установленном порядке в суд.

Старший помощник Ирбитского межрайонного прокурора

Илья Кулиш