

# Державна служба України з питань праці



## Залучення працівників до роботи у вихідні дні

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу (далі – власник). Таким чином, для видання наказу про роботу у вихідний день необхідно мати:

- фактичну підставу, передбачену ч. 2 ст. 71 КЗпП України;
- дозвіл профспілкової організації (має надати саме виборний орган, а не його голова) або профспілкового представника;
- згоду сторін на спосіб компенсації роботи у вихідний день;
- згоду працівника виконувати доручену роботу, якщо виконання такої роботи не обумовлено трудовим договором, крім випадків тимчасового переведення без згоди працівника.

У наказі про роботу у вихідний день обов'язково зазначається: підстава залучення працівників до роботи; прізвища, імена, по батькові і посади всіх працівників, які працюватимуть у цей день; спосіб компенсації за роботу у вихідний день кожному. Наказ доводиться до відома всіх працівників, які залучаються до роботи у вихідний день.

Оскільки залучення працівників до роботи у вихідний день (святковий, неробочий) день оформлюється наказом, то і надання компенсації (подвійна оплата або інший день відпочинку) за роботу в такий день також має оформлюватись наказом (розпорядженням роботодавця).

Слід мати на увазі, якщо сторони виберуть грошову компенсацію, оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами ст. 107 КЗпП України, яка регулює оплату роботи у святкові та неробочі дні (ч. 2 ст. 72 КЗпП України).

Відповідно до ч. 1 ст. 107 КЗпП України робота у святковий та неробочий день оплачується в подвійному розмірі залежно від умов оплати праці в такому порядку:

- відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
- працівникам, робота яких оплачується за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий та неробочий день провадилася в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

При цьому, згідно з ч. 2 ст. 107 КЗпП України оплаті в подвійному розмірі підлягають тільки години, фактично відпрацьовані працівником у святковий чи неробочий день. Частина 3 ст. 107 КЗпП України також передбачає можливість надання працівнику, який працював у святковий чи неробочий день, іншого дня відпочинку (відгулу) за його бажанням, проте слід урахувати, що інший день відпочинку надається працівнику тільки за наявності згоди сторін, оскільки законодавством не передбачено такий обов'язок роботодавця.

Таким чином, спосіб компенсації роботи у вихідний день завжди визначається угодою сторін (незалежно від того, від кого виходить ініціатива), а робота у святковий та неробочий день завжди оплачується в подвійному розмірі і лише по досягненні згоди сторін працівнику за його бажанням може бути надано інший день відпочинку (відгул).

Посилання: [dsp.gov.ua](http://dsp.gov.ua)