

**Вопрос:** Работник по просьбе работодателя согласился выйти на работу в свой выходной день на неполный рабочий день (4 часа). Должен ли работодатель предоставить целый день отдыха согласно ч. 4 ст. 153 ТК РФ?

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО  
от 7 октября 2020 г. N 14-2/ООГ-15728**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение по вопросу о порядке оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничные дни и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Условия и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни регулируются статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс).

Порядок оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни регламентирован статьей 153 Кодекса.

Согласно части 1 статьи 153 Кодекса работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда за работу в выходной день производится 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).

Если работник работал в выходной или нерабочий праздничный день неполный день, ему оплачиваются фактически отработанные часы в одинарном или двойном размере.

В соответствии с частью 2 статьи 153 Кодекса конкретный размер оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте или в трудовом договоре.

КонсультантПлюс: примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду часть 4 статьи 153 ТК РФ, а не часть 3.

Частью 3 статьи 153 Кодекса предусмотрено, что 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.

Таким образом, работодатель обязан компенсировать работу в выходной или праздничный день по выбору работника либо повышенной оплатой в размере, указанном в статье 153 Кодекса (или предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором), либо предоставлением дополнительного дня отдыха.

По общему правилу день отдыха оплате не подлежит, однако в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре могут быть предусмотрены положения, улучшающие условия оплаты труда работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом вне зависимости от количества отработанных часов в выходной день работнику предоставляется полный день отдыха.

В случае нарушения трудовых прав граждане могут обращаться в инспекцию труда в своем регионе. В каждом регионе есть территориальный орган Роструда - Государственная инспекция труда. Контактная информация размещена на сайте Роструда <http://www.rostrud.ru> в разделе "Инспекции труда" <https://www.rostrud.ru/inspections/>.

Заместитель директора Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений и  
социального партнерства  
Т.В.МАЛЕНКО

07.10.2020