**Вопрос:** *Если по графику работы смена выпадает на праздничный день, должен ли работодатель составить приказ на работу в праздничные дни? Как производить оплату?*

**Ответ:** Если есть утвержденный работодателем график сменности, отдельный приказ о работе в праздничные дни не нужен. График тоже является локальным нормативным актом работодателя, обязательным для исполнения работниками.

Вне зависимости от причины работы в праздничный день (по графику либо в соответствии с приказом о привлечении работника к работе в праздничный день) оплата производится не менее чем в двойном размере.

**Обоснование:** Согласно [ч. 2 ст. 103](consultantplus://offline/ref=F67AFE8A50E126B709920BA5483B5D524B216D40A04DAD5CF6FEBC3D0313FAF1E1D19A59577E774DD8A3j5I) Трудового кодекса РФ при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

В силу [ст. 153](consultantplus://offline/ref=F67AFE8A50E126B709920BA5483B5D524B216D40A04DAD5CF6FEBC3D0313FAF1E1D19A59517FA7j2I) ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. 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.

С.Я.Пузаков

Негосударственное образовательное учреждение

"Красноярский региональный институт

трудовых отношений"

10.12.2013