

Нерабочие праздничные дни («новогодние каникулы») 2026 года

Согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) «новогодние» нерабочие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово.

Частью 2 ст. 112 ТК РФ определено, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями с 1 по 8 января. Два выходных дня из числа дней с 1 по 8 января на другие дни в очередном календарном году переносит Правительство РФ.

В 2025 году в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.10.2024 г. № 1335 выходной день с воскресенья 5 января перенесён на среду 31 декабря.

В 2026 году в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.09.2025 г. № 1466 перенесён выходной день с субботы 3 января на пятницу 9 января.

Для работников с 5-дневной рабочей неделей.

С учетом переноса выходных дней в 2025 и 2026 году, а также учитывая, что суббота и воскресенье (10 и 11 января 2026 г.) являются выходными днями, «новогодние каникулы» для работников с 5-дневной рабочей неделей продлятся 12 дней - **с 31 декабря 2025 г. (среда) по 11 января 2026 г. (воскресенье).**

Для работников с 6-дневной рабочей неделей.

Для работников с шестидневной рабочей неделей не переносятся 3 января (на пятницу 9 января), так как 3 января выпадает на субботу, а суббота является рабочим днем для шестидневной рабочей недели. Рабочим днём для таких работников является и суббота 10 января. 11 января 2026 г. (воскресенье) – выходной день. Таким образом, «новогодние каникулы» для работников с 6-дневной рабочей неделей продлятся 9 дней - **с 31 декабря 2025 г. (среда) по 8 января 2026 г. (четверг)**, а также такие работники отдохнут **11 января 2026 г. (воскресенье).**

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

В соответствии со ст. 113 ТК РФ, **работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается**, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х 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 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Оплата за работу, выполняемую в выходные и нерабочие праздничные дни

Согласно ст. 153 ТК РФ, 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.

Согласно Постановлению Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П, ч. 1 ст. 153 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу предполагает установление для получающих оклад (должностной оклад) работников, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Согласно ст. 153 ТК РФ, 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).

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.

Правовой отдел областной организации Профсоюза

15.12.2025 г.