

Згідно зі ст.71 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), робота у вихідні дні забороняється. Залучення деяких працівників до роботи в ці дні допускається тільки з дозволу установи, організації і лише у виняткових випадках, визначених законодавством, а також ч.2 цієї статті. Залучають працівників до роботи у вихідні дні *за письмовим наказом (розпорядженням) керівника*

.

Відповідно до ст.72 КЗпП, робота у вихідний день може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі **у подвійному розмірі**.

Отже, спосіб компенсації роботи у вихідний день (надання іншого вихідного дня чи подвійної оплати) визначається за згодою сторін трудового договору і в **наказі** про залучення працівників до такої роботи керівник *повинен конкретно зазначити, в який саме спосіб працівникові буде компенсовано роботу у вихідний день*.

Інший день відпочинку для кожного працівника доцільно визначати в наказі про залучення працівників до роботи у вихідний день. Законодавчо не врегульовано терміни надання іншого дня відпочинку як компенсації роботи у вихідний день. Сторони можуть домовитися про надання іншого дня відпочинку, додавши його, наприклад, до наступної щорічної відпустки.

У разі коли це не визначено наказом, працівник не має права самовільно встановити собі інший день відпочинку, оскільки в такому випадку керівник вправі звільнити його за прогул без поважних причин відповідно до п.4 ст.40 КЗпП України.

Згідно зі ст.7 Закону України “Про колективні договори і угоди” в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання трудових і соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку. Тому порядок компенсації роботи у вихідний день **доцільно визначати в колективному договорі**.

(відділ з соціально – економічних та правових питань обкому профспілки)