



Региональная организация
Общероссийского Профсоюза образования
в Республике Марий Эл

В помощь руководителям
образовательных организаций,
председателям
территориальных, первичных
организаций Профсоюза,
профсоюзному активу

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
Ненормированный
рабочий день

г. Йошкар-Ола
2023 г.

Что такое ненормированный рабочий день?

Согласно статье 101 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) **ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически **привлекаться к выполнению своих трудовых функций** за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Такая работа не считается сверхурочной (статьи 97 ТК РФ), соответственно ни ограничения, установленные законом для привлечения к сверхурочной работе, ни гарантии, связанные с такой работой, на труд работников с ненормированным рабочим днем не распространяются.

Установление работнику ненормированного рабочего дня не предполагает саморегулирования времени начала и окончания, а также общей продолжительности работы. Сотрудник с таким режимом обязан подчиняться установленному для него распорядку дня (см. письмо Минтруда России от 13.10.2020 № 14-2/ООГ-15911).

Работодатель имеет право привлекать работника с таким режимом к работе за пределами его рабочего дня. При этом **закон не ограничивает работодателя в выборе времени внеурочной работы**, в связи с чем правомерным является привлечение работника к такой работе как после окончания рабочего времени, так и до его начала.

Вместе с тем, работу в дни, являющиеся для работника выходными и нерабочими праздничными, закон к видам работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени не относит. Работники с ненормированным рабочим днем освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни на общих основаниях.

Конкретных ограничений периодичности привлечения работников, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, к работе за пределами рабочего времени закон не содержит. Соответствующая периодичность должна определяться работодателем самостоятельно.

Вместе с тем, согласно статье 101 ТК РФ, такие действия работодателя должны носить эпизодический характер. Специалисты Минтруда отмечают (реквизиты письма смотрите выше), что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени и только в определенных случаях. **Работодатель не вправе заранее обязывать работников постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня.**

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлиненный.

Если частота привлечения к работе за пределами рабочего времени кажется работникам чрезмерной, разрешить данный спор может суд или комиссия по трудовым спорам.

Кому и как устанавливается ненормированный рабочий день?

Согласно статье 101 ТК РФ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

В силу статьи 100 ТК РФ условие о ненормированном рабочем дне является характеристикой режима рабочего времени, который, в свою очередь, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Кроме того, в соответствии со статьей 119 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) должна быть определена продолжительность дополнительного отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня.

Таким образом, работодателю при установлении работникам ненормированного рабочего дня необходимо выполнить следующие требования:

- ✓ обеспечить наличие перечня соответствующих должностей;
- ✓ если такой перечень утвержден не ПВТР, а иным локальным нормативным актом либо коллективным договором, включить в ПВТР указание на установление ненормированного рабочего дня работникам по перечню;
- ✓ обеспечить включение в ПВТР или в коллективный договор информации о продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

Как показывает судебная практика, само по себе указание в трудовом договоре на установление работнику ненормированного рабочего дня без включения его должности в перечень, упомянутый в статье 101 ТК РФ, правовых последствий не влечет.

Включение должности в перечень, наоборот, свидетельствует об установлении занимающим такую должность работникам

ненормированного рабочего дня даже в том случае, если данный факт в нарушение требований ст. 100 ТК РФ не нашел отражения ни в трудовом договоре, ни в ПВТР.

Согласно части второй статьи 101 ТК РФ работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, **ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).**

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

Этот вид отпуска является разновидностью ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ). Чтобы у работника возникло право на такой отпуск, необходимо включить его должность в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

В соответствии со статьей 119 ТК РФ **минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня. Максимальный размер законом не ограничен. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором или ПВТР.**

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день может зависеть от должности, но не от количества часов, фактически отработанных в течение рабочего года за пределами нормы. Поэтому всем работникам, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, **дополнительный отпуск предоставляется полностью той продолжительности, которая установлена по занимаемой должности**, в том числе в ситуации, когда они к исполнению своих обязанностей за пределами рабочего времени в течение года вообще не привлекались. **Если необходимость в переработках отпала, можно ставить вопрос не о лишении работника права на дополнительный отпуск в очередном году, а об отмене режима ненормированного рабочего дня для данной должности как такового.**

За сотрудниками, работающими на условиях неполного рабочего времени, которым установлен ненормированный рабочий день, сохраняется право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск полной продолжительности (письмо Роструда от 01.04.2015 № ПГ/23357-6-1).

Отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и другими дополнительными оплачиваемыми отпусками и предоставляется с ними вместе,

если работник и работодатель не договорились об ином сроке (ст. 120, часть первая ст. 125 ТК РФ).

В части третьей ст. 126 ТК РФ перечислены отпуска, замена которых денежной компенсацией не допускается. Отпуск за ненормированный рабочий день среди них отдельно не значится. Поэтому такой **отпуск по письменному заявлению работника может быть заменен денежной компенсацией** (при отсутствии общего запрета на замену, действующего в отношении беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет).

Порядок и условия предоставления отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются в государственных учреждениях Республики Марий Эл постановлением Правительства Республики Марий Эл от 27.07.2007 г. № 183 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Марий Эл», в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (часть вторая ст. 119 ТК РФ).

Производится ли оплата переработки работникам с ненормированным рабочим днем?

Каких-либо отдельных норм, устанавливающих необходимость доплаты за работу в режиме ненормированного рабочего дня, ТК РФ не содержит. В связи с этим в правоприменительной практике закрепился подход, в соответствии с которым **работа за пределами рабочего времени при ненормированном рабочем дне оплате не подлежит**. При этом подчеркивается, что данная работа компенсируется в соответствии с законом в ином порядке - путем предоставления работникам дополнительного оплачиваемого отпуска.

Оформление привлечения к работе за пределами нормы работников с ненормированным рабочим днем

Как указано в статье 101 ТК РФ, **привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени осуществляется по распоряжению работодателя**. Каких-либо требований к форме такого распоряжения закон не содержит.

Закон не требует получения согласие работника на привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени на условиях ненормированного рабочего дня т (письмо Минтруда России от 13.10.2020 № 14-2/ООГ-15911).

Если в отношении сверхурочной работы законодатель прямо предусмотрел обязанность всякого работодателя обеспечить точный учет ее продолжительности у каждого работника (часть седьмая ст. 99 ТК РФ), то **обязанности учитывать переработки, произведенные в режиме ненормированного рабочего дня, ТК РФ на работодателей прямо не возлагает.**

Необходимость вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня для работников государственных учреждений Республики Марий Эл, установлена постановлением Правительства Республики Марий Эл от 27.07.2007 г. № 183 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Марий Эл». В отношении работников муниципальных учреждений, необходимо руководствоваться нормативными правовыми актами органов местного самоуправления

Соблюдение требования статьи 91 ТК РФ по учету количества сверхнормативного труда позволит работодателю на случай проверки либо трудового спора обеспечить доказательства эпизодического характера привлечения к труду за пределами нормы.
