Зачастую в трудовых отношениях мы сталкиваемся с такими случаями, когда работодатель привлекает работника к выполнению должностных обязанностей за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника. В простонародье – переработки. Трудовым законодательством установлено два вида таких работ: сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня.

На практике нередко встречаются ситуации, когда работодатель, не понимая в полной мере нюансов такой работы и ее оформления, нарушает права работника. В этой связи необходимо сделать уточнение, что если работник по своему желанию по разным причинам работает сверх установленного трудового времени, то это не влечет нарушение его прав со стороны работодателя.

В данной статье мы постараемся разобраться с особенностями работы с ненормированным рабочим днем.

Согласно статьи 101 Трудового кодекса Российской Федерации ненормированный рабочий день – это 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.

Увеличиваться продолжительность рабочего времени может как до начала установленного трудового дня, так и после его окончания. Ограничений по продолжительности дополнительного времени работы законодательство не устанавливает. Также необходимо пояснить, что данная работа не распространяется на установленные выходные дни, то есть работодатель не может привлекать сотрудника в его законный выходной день, мотивируя тем, что работнику установлен ненормированный рабочий день.

Но не каждому работнику может устанавливаться такой режим работы, а только тем лицам, чьи должности поименованы в списке профессий/должностей работников с ненормированным рабочим днем. Данный перечень устанавливается коллективным договором или другим локально нормативным актом с учетом мнения профсоюзной организации или представительного органа работников. Чаще всего такой список разрабатывается как приложение к коллективному договору, и является неотъемлемой его частью.

В соответствии с требованием статьи 57 Трудового кодекса условие об особом режиме работы должно быть включено и в трудовой договор с конкретным работником, чья должность поименована в перечне. При этом помимо указания на ненормированность должны содержаться и сведения о продолжительности дополнительного отпуска, так как работа на условиях ненормированного рабочего дня компенсируется работнику предоставлением дополнительного отпуска, который присоединяется к основному ежегодному.

Если же отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени работнику с ненормированным рабочим днем с его письменного согласия компенсируется как сверхурочная работа.

Также и у работодателя, при наличии финансовой возможности и на основании письменного заявления сотрудника, есть право заменить дополнительный отпуск

денежной компенсацией, который рассчитывается из размера среднего заработка работника. Однако некоторым категориям сотрудникам, например, несовершеннолетним работникам и беременным женщинам, такая замена не допускается.

Какова же должна быть продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день? Согласно статьи 119 Трудового кодекса продолжительность его может составлять как минимум 3 календарных дня. Максимально предельная величина такого отпуска законодателем не оговорена. Соответственно, конкретная продолжительность должна устанавливается локально правовыми актами организации. При чем, для каждой должности может быть своя длительность отпуска. Работодатель самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников, определяет количество дней отпуска за ненормированный рабочий день по каждой должности исходя из фактической сложности трудовых функций, предполагаемых часов переработки.

Также следует иметь в виду, что предоставление отпуска никак не зависит от того, сколько именно времени отработал конкретный сотрудник свыше нормальной длительности трудового дня, даже если он ни разу за год не привлекался к такой работе.

А можно ли устанавливать ненормированный рабочий день работникам, исполняющим свои должностные обязанности по совместительству? Этим вопросом часто задаются работодатели и сомневаются в возможности его установления для данной категории работников.

Согласно статье 284 Трудового кодекса РФ совместитель не может работать больше 4 часов в день, а общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников. В указанной статье также оговаривается, что работник может работать по совместительству полный рабочий день, только когда по основному месту работы он свободен от исполнения трудовых обязанностей.

В соответствии с частью 2 статьи 101 Трудового кодекса 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).

Как видно, статья 284 Трудового кодекса РФ устанавливает ограничение по продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, но не запрещает для совместителей установление ненормированного рабочего дня. Но учитывая часть 2 статьи 101 Кодекса, если сотрудник по совместительству отрабатывает полный день, применение ненормированного графика допускается. Оформление такого работника не будет отличаться от других сотрудников организации. И совместитель так же имеет ежегодный дополнительный оплачиваемый за счет работодателя отпуск.

Таким образом, работнику, работающему по совместительству, может быть установлен ненормированный рабочий день только в том случае, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

И в заключение, необходимо иметь в виду, что законодательство запрещает установление режима ненормированного рабочего дня некоторым категориям сотрудников. К таким категориям относятся работники, в отношениях которых

установлена максимальная допустимая длительность трудового дня. Например, лица, не достигшие возраста восемнадцати лет; сотрудники с инвалидностью, имеющие ограничения в продолжительности трудового дня согласно медицинским документам; сотрудники с инвалидностью 1 и 2 группы; лица, работающие в условиях воздействия вредных или опасных факторов.

Белая А.В.
главный правовой инспектор труда
Белгородской региональной организации Профсоюза
работников народного образования РФ