

ТРУДОВОЕ ПРАВО

У вас **НЕНОРМИРОВАННЫЙ** рабочий день?

Может ли работодатель систематически привлекать работника с ненормированным днем к работе за пределами рабочего дня? Какие компенсации предусмотрены для работников с ненормированным рабочим днем? Возможно ли заменить дополнительный отпуск за ненормированность денежной компенсацией? Попытаемся найти ответы на эти и другие вопросы у специалиста Государственной инспекции труда в Магаданской области.

- При ненормированном рабочем дне можно ли привлечь работника к работе до начала рабочего дня?

- Да, можно. Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как после окончания рабочего дня (смены), так и до его начала.

- Какие компенсации предусмотрены для работников с ненормированным рабочим днем?



- Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным

договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

- Какой продолжительностью должен быть дополнительный отпуск?

- Не менее трех календарных дней. Максимальная продолжительность такого отпуска Трудовым кодексом не ограничена. Поэтому работодатели при составлении локальных нормативных актов, регулирующих данный вопрос, вправе устанавливать и более продолжительный дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня. Если работник работает, например, в государственном или муниципальном учреждении, то порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами.

- При ненормированном дне обязан ли работодатель табелировать работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени?

- Да, обязан, так как работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. При этом рабочее время - это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности.

- Какой продолжительности будет дополнительный отпуск, если работник на условиях ненормированного рабочего дня отработал за пределами установленной продолжительности рабочего времени всего 3 часа или целых 120 часов?

- Такой продолжительности, которая ему определена коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Трудовой кодекс не ставит возникновение права на дополнительный отпуск в зависимость от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Если фактически работник отработает в течение года сверх установленной нормы рабочего времени 4 часа, а согласно порядку, принятому в организации, ему гарантировано предоставление дополнительного отпуска продолжительностью 7 календарных дней, то эти дополнительные дни отпуска должны быть ему все равно предоставлены. И наоборот, если продолжительность дополнительного отпуска составляет 3 календарных дня, а работник в течение года отработает 120 часов сверх установленной нормы рабочего времени, то продолжительность отпуска все равно составит 3 календарных дня.

- Может ли работодатель вместо предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем компенсировать работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени как сверхурочную работу?

- Нет. До внесения изменений Трудовой кодекс содержал норму, согласно которой в случае непредоставления ежегодного дополни-

тельного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. Однако в настоящее время (с 2006 года) данное положение было исключено. Поэтому часы переработки лицам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, даже по заявлению работника не могут быть оплачены как сверхурочная работа и должны компенсироваться предоставлением дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска.

- Возможно ли заменить дополнительный отпуск за ненормированность денежной компенсацией?

- Выплата денежной компенсации возможна, если эти дни отдыха не были использованы и имеется на то письменное заявление работника. Так, Трудовым кодексом установлено, что часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Однако не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

- Может ли работодатель систематически привлекать работника с ненормированным рабочим днем к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени?

- Нет. Привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности

рабочего времени не должно носить систематического характера, а может происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях. 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.

- Должен ли работник, для которого установлен ненормированный рабочий день, трудиться в выходные и праздничные дни?

- Такие работники на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и праздничные дни. Привлечение работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением положений Трудового кодекса. Например, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Полина МОСКОВЕЦ,
государственный инспектор труда
(по правовым вопросам).

ТРУДОВОЙ
КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ