

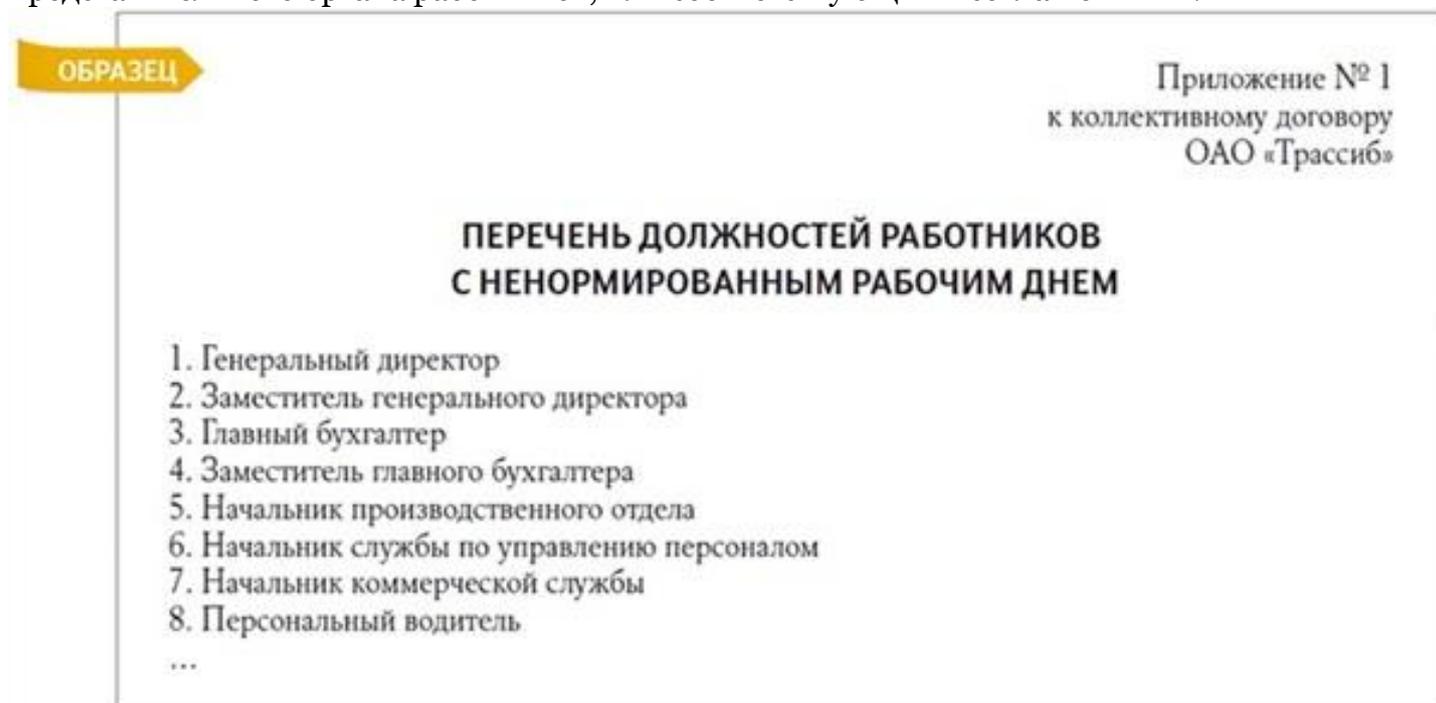
Ненормированный рабочий день — 2016

Один из особых режимов работы, отличающихся от стандартной пяти- или шестидневной рабочей недели — ненормированный рабочий день: 2016 год не принесет никаких кардинальных изменений, и работодатели смогут, как и прежде, устанавливать такой режим для отдельных работников.

Ненормированный рабочий день в Трудовом кодексе в 2016 году

Понятие «ненормированный рабочий день» в Трудовом кодексе в 2016 году раскрывается в статье 101, устанавливающей основные принципы привлечения работников к выполнению трудовых функций за пределами установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени. В отличие от других режимов рабочего времени, ненормированный рабочий день может применяться лишь эпизодически — по устному или письменному распоряжению работодателя.

Согласно ст.101 Трудового кодекса, перечень должностей с ненормированным рабочим днем должен устанавливаться коллективным договором, отдельным локальным нормативным актом (например, Положением о ненормированном рабочем дне или Приложением к правилам внутреннего трудового распорядка), утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников, или соответствующими соглашениями.



Перед заключением трудового договора работника надо ознакомить с локальными актами, которыми устанавливаются должности с ненормированным рабочим днем и компенсации за такой режим работы.

Условие о ненормированном рабочем дне должно быть включено в текст трудового договора (ч.вторая ст.57 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день для таких сотрудников может начинаться до начала стандартного рабочего дня или продолжаться какое-то время после его окончания. Продолжительность дневной переработки при таком режиме работы законодательством не ограничивается.

Отпуск за ненормированный рабочий день в 2016 году

В отличие от сверхурочной работы, которая, согласно трудовому законодательству, оплачивается работодателем в повышенном размере, труд в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется дополнительным отпуском. Отпуск за ненормированный рабочий день в 2016 году должен предоставляться независимо от фактического количества часов, отработанных сотрудником сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Даже если по стечению обстоятельств сотрудник, в договоре с которым прописано условие об установлении ненормированного рабочего дня, фактически ни разу не привлекался к работе в таком режиме, ему все равно положен дополнительный отпуск.

Продолжительность отпуска не может составлять менее трех календарных дней, при этом верхний порог продолжительности законодательством не установлен. Работодатель вправе закрепить большую продолжительность дополнительного отпуска на локальном уровне. По желанию и на основании письменного заявления сотрудника отпуск за ненормированный рабочий день в 2016 году допускается заменять денежной компенсацией (ч.1 ст.126 ТК РФ), рассчитанной с учетом среднего заработка сотрудника. Отдельным категориям работников (беременным женщинам, несовершеннолетним) заменять дополнительный отпуск денежной компенсацией закон запрещает.

Учет времени при ненормированном рабочем дне

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч. четвертая ст. 91 ТК РФ). Исключений из этого правила Трудовой кодекс не предусматривает. Однако на основании табеля учета рабочего времени сотрудникам начисляется зарплата, а часы, отработанные сверх нормы при ненормированном рабочем дне, оплате не подлежат.

В связи с вышесказанным сложились три подхода к вопросу об учете переработок при ненормированном рабочем дне.

Первый подход – в табеле учета рабочего времени нужно отразить фактически отработанное сотрудником число часов, введя особый код – например, «НРД».

Второй подход – часы, отработанные за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, следует фиксировать не в табеле учета рабочего времени, а в другом документе по усмотрению работодателя.

Третий подход – часы переработок фиксировать вообще не нужно.

Рекомендуем учитывать время переработок в табеле учета рабочего времени или другом документе. Это поможет в случаях, когда необходимо точно установить факт присутствия сотрудника на работе (например, несчастный случай на производстве), при трудовых спорах и т. д.

Права работников с ненормированным рабочим днем в 2016 году

Злоупотреблять возможностью привлечения персонала к работе в режиме ненормированного рабочего дня не следует, поскольку его применение оправдано лишь при возникновении объективной производственной необходимости. Если труд на таких условиях принимает постоянный или систематический характер, это нарушает права работников с ненормированным рабочим днем: в 2016 году работодатель, нарушивший ст.101 ТК РФ, может привлекаться к административной и материальной ответственности. Пострадавший работник вправе обратиться в суд или в инспекцию по труду, и если системный характер переработок подтвердится результатами проверки, все часы, отработанные сверх нормы, будут признаны сверхурочными. Работодателя обяжут выплатить компенсацию.

Отметим, что инспекторы ГИТ квалифицируют систематическое привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени в качестве сверхурочной работы, за которую положена соответствующая компенсация. Кроме того, привлечение к сверхурочной работе осуществляется в определенных случаях и порядке.

На условиях ненормированного рабочего дня можно привлекать работников только к выполнению трудовых функций, прописанных в заключенных с ними договорах. Поручение иной работы также расценивается как нарушение трудового законодательства. Кроме того, сотрудники на общих основаниях должны освобождаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Если у работодателя возникает потребность в привлечении персонала к работе в такой день, оплачивать переработку придется на общих основаниях – как сверхурочные часы (ст.113, ст.153 ТК РФ).

Условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня в обязательном порядке закрепляется в трудовом договоре с работником, которого работодатель планирует эпизодически привлекать к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При заключении договора необходимо помнить, что отдельным категориям работников ненормированный рабочий день устанавливать нельзя. Это относится к работникам, которым трудовым законодательством установлена предельная продолжительность рабочего времени или сокращенное рабочее время.

Таковыми работниками являются:

- несовершеннолетние работники (ч.первая ст.94 ТК РФ);
- инвалиды, продолжительность ежедневной работы для которых установлена медицинским заключением (ч.первая ст.94 ТК РФ);
- инвалиды 1 и 2 группы (ч.первая ст.92 ТК РФ).
- работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ч.вторая ст.94 ТК РФ).

Не забудьте ознакомить работника с локальными нормативными актами, содержащими перечень должностей, для которых установлен ненормированный рабочий день. Трудовой договор с условием о ненормированном рабочем дне — документ, на основании которого издается приказ о приеме на работу. В приказе также должно присутствовать указание на особый режим работы.

Если трудовой договор и приказ о приеме на работу оформлены правильно, в дальнейшем достаточно устного распоряжения работодателя для привлечения работника к труду за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Устанавливая ненормированный рабочий день сотруднику, в договоре с которым нет соответствующего условия, следует заключить дополнительное соглашение и отразить в нем все изменившиеся условия труда (новый режим работы и право на дополнительный отпуск с указанием его продолжительности).