УДК 34.03

Абдрахимова Лилия Ахатовна,
преподаватель колледжа
Стерлитамакский филиал
Башкирского государственного университета
Россия, г. Стерлитамак

ОТ ЗАРИ ДО ЗАРИ, ИЛИ НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Аннотация: *Статья посвящена применению термина «ненормированный рабочий день» в организациях, где труд некоторых работников не укладывался в продолжительность рабочего дня. Понятие "ненормированный рабочий день" ассоциировалось с руководящей должностью и только в исключительных случаях к обычному сотруднику применялось это условие. Вскоре понятие ненормированный рабочий день подменялось формулировкой сверхурочной работы. С точки зрения работодателя, это выгоднее, чем сотрудники, занятые на сверхурочных работах. И в некоторых случаях работодатели пользовались понятием ненормированного дня для экономии оплаты сверхурочных, нарушая трудовое законодательство.*

Ключевые слова: *ненормированный рабочий день, сверхурочная работа, трудовой договор, оплата труда*

Annotation: *The article is devoted to the use of the term “irregular working hours” in organizations where the labor of some workers did not fit into the length of the working day. The concept of “irregular working hours” was associated with a managerial position and only in exceptional cases did this condition apply to a regular employee. Soon, the concept of irregular working hours was replaced by the formulation of overtime work. From the point of view of the employer, this is more profitable than employees working overtime. And in some cases, employers used the concept of an irregular day to save overtime pay in violation of labor laws.*

Key words: *irregular working hours, overtime, employment contract, remuneration*

Впервые режим ненормированного рабочего дня появился при советской власти в 1922 году в Кодексе Законов о Труде РСФСР, постановлением ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР изд. 1922г.»[1]

Природа появления данного правила была связана с тем, что труд некоторых работников не укладывался в продолжительность рабочего дня или времени. К сверхурочной работе их привлечь было нельзя, так как КЗоТ 1922 г., как и последующее советское трудовое законодательство, имел закрытый перечень исключительных случаев сверхурочной работы. Таким образом, с самого начала ненормированный рабочий день был установлен как исключительное явление, не подлежащее применению ко всем работникам.

В 1928 году Народным Комиссариатом Труда СССР издано постановление № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем», ставшее одним из основных актов советского трудового права, регулировавших ненормированный рабочий день, в котором был утвержден достаточно широкий перечень категорий работников, для которых мог применяться ненормированный рабочий день.[2]

В современном правовом регулировании понятие ненормированного рабочего дня сформулировано в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ отдельной самостоятельной нормой права, и это, безусловно, положительный факт.

Понятие "ненормированный рабочий день" с давних времен ассоциировалось с руководящей должностью и только в исключительных случаях к обычному сотруднику применялось это условие. Постепенно число работников с ненормированным рабочим днем выросло и стало независимо от степени важности их должности и характера выполняемой ими работы. На практике понятие ненормированный рабочий день подменялось формулировкой

сверхурочной работы. С точки зрения работодателя, это выгоднее, чем сотрудники, занятые на сверхурочных работах.

В некоторых случаях работодатели пользовались понятием ненормированного дня для экономии оплаты сверхурочных.

Однако в ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что рабочее время и его продолжительность не должна превышать 40 часов в неделю и восьми часов в день. При необходимости привлечь сотрудника к работе за пределами рабочего времени работодатель может два способами согласно ст. 97 Трудового кодекса Российской Федерации:

- привлекая работника к сверхурочной работе;
- вводя работнику ненормированный рабочий день.

Сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ) - это работа по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Сверхурочная работа допускается только в строго определенных случаях и не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней и 120 часов в год. Также она влечет обязательную оплату каждого часа переработки.

Особый режим, как ненормированный рабочий день, заключается в том, что при необходимости они должны выполнять работу сверхустановленной продолжительности рабочего времени. И эта работа не считается сверхурочной.

Как правило, особый режим устанавливается сотрудникам, чья работа связана с обслуживанием граждан. Это, например, прием граждан в государственных органах: налоговой, судах, социальной защиты, банках, многофункциональных центрах, когда гражданин пришел за 10 минут до конца рабочего дня, а оказание услуги может составить от 10 до 40 минут.

В Трудовом кодексе Российской Федерации нет ограничений по категории сотрудников, которым можно вводить ненормированный рабочий, поэтому в этом режиме может работать как технический работник, так и заместитель начальника.

Главное, чтоб, в соответствии со ст. 101 ТК РФ, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем содержался в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников[3].

Перечень лиц, которые работают в режиме ненормированного рабочего дня, устанавливается произвольно, лишь зафиксировав его в локальном нормативном акте (ст.101 ТК РФ). В законодательстве перечня должностей с ненормированным рабочим днем не зафиксировано.

Но стоит обратить внимание, что в перечень должностей с ненормированным рабочим днем нельзя включать работников с сокращенной продолжительностью рабочего дня, неполным рабочим днем, продолжительность которого ограничена соглашением сторон. Неполная рабочая неделя (то есть режим, когда сотрудник работает не пять дней в неделю, а, например, два или три) ненормированному рабочему дню не помеха.

В режиме ненормированного рабочего дня не могут работать работники в возрасте до 18 лет, инвалиды I и II групп, а также работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Это связано с тем, что увеличение продолжительности рабочего времени, является нарушением прав работника на предоставление государственных гарантий в области охраны труда.

Введение режима ненормированного рабочего дня имеет явное преимущество для работодателя. Во-первых, сотрудникам можно поручать выполнение работы не только в рабочее время, но и за его пределами. Во-вторых, данный режим не освобождает сотрудника от обязанности приходить на работу вовремя, равно как не дает права уходить раньше.[4]

Многие считают, что раз им установлен режим ненормированного рабочего дня, то они могут приходить на работу или уходить по своему усмотрению. Но это далеко не так. Особый режим это не гибкий график рабочего времени. Применение такого режима к отдельной группе лиц не освобождает их от ответственности за несоблюдение дисциплины труда.

Так, сотрудник обратился в суд с иском о признании дисциплинарного взыскания незаконным. Ему был объявлен выговор за опоздание на работу на 25 минут. Сотрудник считал, что опоздания быть не может, поскольку ему установлен режим ненормированного рабочего дня. Суд, признавая дисциплинарное взыскание законным, указал, что ненормированный рабочий день предполагает работу за пределами установленного режима рабочего времени и не предусматривает освобождение работника от работы в пределах установленного режима рабочего времени, а также произвольное самостоятельное определение работником времени прихода на работу и ухода с работы, допущение опозданий на работу (Определение Московского городского суда от 07.06.2016 № 4г-5671/2016).

Преимуществом ненормированного дня для работодателя является то, что это дает возможность привлекать сотрудника к дополнительной работе в любое время, то есть как до начала рабочего дня, так и после его окончания. Об этом же говорится в Письме Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1. Плюсом особого режима является так же факт, что для привлечения сотрудника к работе вне рабочего времени не нужно получать письменного согласия, и работник не имеет права отказаться от переработки.

И наконец, этот способ обеспечения присутствия сотрудников на работе достаточно прост в оформлении [1].

Распоряжение о ненормированном рабочем дне может быть как письменным, так и устным.

Первое, что стоит сделать, это составить и утвердить перечень должностей, для которых установлен ненормированный рабочий день, ознакомить с ним всех работников под роспись и оформить дополнительное

соглашение к трудовому договору. Если работник принимается на такую должность впервые, то перед подписанием трудового договора его обязательно нужно ознакомить с перечнем, что фиксируется его подписью с указанием даты ознакомления.

Это значит, что ввести в организации режим ненормированного рабочего дня можно только с согласия работника. Но в дальнейшем согласие на каждый случай переработки получать не нужно. Главное, что для привлечения работника к выполнению работ за пределами нормальной продолжительности рабочего дня должны иметься соответствующие основания, то есть должна сложиться ситуация, при которой объективно необходима работа конкретного работника или группы работников именно за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Как мы видим, время переработки при особом режиме работы, в отличие от сверхурочной, не оплачивается. Однако законодатели не оставили таких работников без компенсаций.

Согласно Трудовому кодексу РФ работникам, трудящихся в режиме ненормированного рабочего дня положен дополнительный оплачиваемый отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии со ст. 119 ТК РФ. Продолжительность дополнительного отпуска определяется правилами трудового распорядка и коллективным договором, и не может быть меньше 3-х календарных дней.

Преимуществ в установлении ненормированного рабочего дня работникам, кроме дополнительного оплачиваемого отпуска, нет. Большинство работников жалуются, что им часто приходится задерживаться после работы или сокращать обеденный перерыв для выполнения своих трудовых функций. Всё это сказывается на здоровье, так как, по сути, сокращается время отдыха. В этом случае работодатель не должен забывать, что он, согласно Трудовому Кодексу РФ, несет ответственность за обеспечение охраны труда и за безопасные условия труда каждого сотрудника на рабочем месте. Но сохраняется ли право на такой

отпуск, если ненормированный рабочий день был введен, но работник ни разу не привлекался к работе за пределами нормального режима дня?

В 2006 г. из ст. 119 ТК РФ была исключена норма о том, что, в случае если работодатель за использование работника в режиме ненормированного рабочего дня не предоставляет дополнительного отпуска, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа[5].

Таким образом, императивный характер ч. 1 ст. 119 заставляет предположить, что отпуск должен предоставляться работникам, которым установлен подобный режим, независимо от количества времени, фактически отработанного ими за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Аналогичной позиции придерживаются эксперты в области трудового права, указывая, что право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности такой работы[5].

Список литературы:

1. Кодекс Законов о Труде РСФСР // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

2. Постановление НКТ СССР от 13.02.1928 № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКТ СССР. 1928. № 9-10.

3. Давыдов А.Ю., Мачянските Л.В. Ненормированный рабочий день «Трудовое право», №10, 2012г.

4. Калмыкова Ю.Н. Бесконечный рабочий день. Журнал "Руководитель бюджетной организации", N 7, июль 2011 г.)

5. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: Практич. пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 249.