

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 6 (июнь 2021 г.)**

**«*Ненормированный рабочий день"***

|  |  |
| --- | --- |
| **Просите работника трудиться больше не чаще трех раз в неделю**  Сотрудников, которые по условиям трудового договора, а также ЛНА или коллективного договора работают в режиме ненормированного рабочего дня, можно эпизодически к работе за пределами их основного рабочего времени, [**ст. 101**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA0209M3B4#ZA0209M3B4) ТК, [**письмо Минтруда от 13.10.2020 № 14-2/ООГ-15911**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=566143840)**.**  Когда привлекаете работника с ненормированным рабочим днем к труду во внеурочное время, соблюдайте ***два требования***: делайте это только в исключительных случаях и не устанавливайте заранее график, по которому сотрудник должен задерживаться на работе. Не вручайте работнику график, по которому он должен приходить пораньше или оставаться подольше, — распорядка работы сверх нормы быть не должно. Не допускайте, чтобы сотрудник перерабатывал слишком часто. Конкретной максимальной частоты в законе нет. Однако привлекать работников с ненормированным рабочим днем к дополнительной работе можно ***не чаще трех раз в неделю***, доклад по соблюдению обязательных требований за I квартал 2020 года, утв. Рострудом, далее — доклад Роструда. Чтобы привлечь сотрудников к дополнительной работе в рамках ненормированного рабочего дня, нужно оформить распоряжение. В докладе Роструда под таким распоряжением понимают **приказ** о том, что привлекаете сотрудника к работе за пределами основного рабочего времени. Учтите, что ***без***  вы ***не сможете привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности***, если он ***откажется работать во внеурочное время***, хотя по трудовому договору обязан.  Сотрудника с ненормированным рабочим днем можно привлечь к дополнительной работе только в его рабочие дни по графику, до начала работы или после нее. ***В выходные*** привлечь к работе можно только ***с письменного согласия работника*** и только если без этого организация не сможет продолжить работу, [ч. 2](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP29H83H2#ZAP29H83H2) ст. 113 ТК. **Исключение**— чрезвычайные ситуации, в них согласие от работников не нужно, [ч. 3](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP29H83H2#ZAP29H83H2) ст. 113 ТК. Работу в выходной сотруднику с ненормированным рабочим днем все равно придется оплатить в двойном размере, [ст. 153](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA00RQG2PA#ZA00RQG2PA) ТК. На работников с ненормированным днем распространяются правила учета рабочего времени. Поэтому отображайте реальное количество часов, которое отработает сотрудник, а не только часы работы по графику. Это особенно важно, если в ЛНА организации установили больше трех дней отпуска за | ненормированный день и закрепили, что продолжительность такого отпуска зависит от того, сколько раз сотрудник работал за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.  **Время переработок для сотрудников с ненормированным днем ограничат**  Сейчас нет ограничений, сколько часов сотрудники с ненормированным рабочим днем могут отработать вне основного рабочего времени. Чиновники готовятся это исправить и ограничить количество часов — 120 часов в год. Руководителей, их замов и главбухов ограничения не коснутся.  Если проект примут, вам придется считать, сколько часов за рабочий год сотрудник переработал. Как только это число достигнет 120, задержать сотрудника на работе просто так не получится. Придется привлекать его к сверхурочной работе: получать согласие и оплачивать труд в повышенном размере, законопроект № 1182849-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс».  **Придется высчитывать, сколько дней отпуска работник заслужил**  Сейчас работодатели сами выбирают, предоставлять ли всем сотрудникам с ненормированным рабочим днем одинаковый отпуск или устанавливать гибкую систему. Чиновники считают несправедливым, что работники трудятся разное количество часов, а в качестве компенсации одинаково получают по три дополнительных дня к отпуску.  Если законопроект примут, то ежегодный дополнительный отпуск работника с ненормированным рабочим днем будет зависеть от количества часов, которое он отработал больше своей нормы. Но трехдневный минимум по-прежнему надо будет предоставлять даже тем, кого к дополнительной работе ни разу не привлекли, законопроект № 1182849-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс».  **Сколько дней отпуска предоставить работникам**  Минимальный срок дополнительного оплачиваемого отпуска, который вы должны предоставить работнику с ненормированным рабочим днем, — 3 дня, [**ст. 119**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA029MK3FT#ZA029MK3FT)ТК. Конкретную продолжительность дополнительного отпуска установите в локальном нормативном акте или коллективном договоре.  ***Право на дополнительный отпуск возникает сразу, как только работнику установили ненормированный день*** |