



Просто о сложном.....

Ненормированный рабочий день — это особый режим рабочего времени, который устанавливается для определенной категории работников в случае невозможности нормирования времени трудового процесса

Предлагаю вашему вниманию правовую информацию по вопросам актуальным для работников отрасли (исходя из обращений).

1. Продолжают поступать вопросы по поводу ненормированного рабочего дня. Работники считают (включая руководителей), что работают в условиях ненормированного рабочего дня. Ненормированный рабочий день - 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 (ст. 101 ТК РФ). **Условия ненормированного рабочего дня устанавливается в трудовом договоре!!!!!!**

Трудовой кодекс не ограничивает выбор работодателя: он вправе определять категории сотрудников, которым может быть установлен такой режим работы. Главное условие – разработать и утвердить перечень должностей работников. Он включается в коллективный договор, соглашение или любой локальный нормативный акт работодателя.

Работающий в режиме ненормированного рабочего дня подчиняется режиму работы в организации. Ключевым моментом является то, что к работе сверх установленной нормы рабочего времени сотрудник привлекается эпизодически, то есть не часто. 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 .

Привлекать сотрудника, которому установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания.

Работодатель **ОБЯЗАН** предоставить работнику, который трудится ненормированно, дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск. Такой отпуск не может быть **МЕНЬШЕ** трех календарных дней. Работодатель может установить большую продолжительность дополнительного отпуска в коллективном договоре, Правилах трудового распорядка или в трудовом договоре с сотрудником.

Вместо дополнительного отпуска работодатель может предложить работнику денежную компенсацию за ненормированный рабочий день.

По общему правилу, если работник с ненормированным днем трудится больше, чем положено, работодатель не обязан оплачивать переработки.