

Оплата переработок при ненормированном рабочем дне

Вопрос

В трудовых договорах сотрудников нашей организации указан ненормированный рабочий день. Работник разово задержался после работы на 1 час, требует от кадровой службы ведения журнала переработок и оплаты этого часа переработки. Что в этом случае делать?

Ответ

Работодателю необходимо определить, относится ли данный случай к работе в режиме ненормированного рабочего дня или осуществлялось привлечение работника к сверхурочной работе.

Работа за пределами рабочего времени при ненормированном рабочем дне не признается сверхурочной, выплачивать компенсацию и фиксировать время переработки не надо.

В том случае если это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, такая работа является сверхурочной. Работник может привлекаться к сверхурочной работе только в определенных случаях. Работодатель должен точно учитывать продолжительность такой работы и оплачивать ее в повышенном размере или предоставлять взамен дополнительное время отдыха.

Обоснование

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем работодатель вправе определить самостоятельно, зафиксировав его в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте ([ст. 101](#) ТК РФ).

При определении категории работников с ненормированным рабочим днем следует учитывать, что в такую категорию нельзя включать работников, которым в соответствии со [ст. 94](#) ТК РФ установлена предельная норма ежедневной работы (смены).

Обратите внимание, что перед заключением трудового договора работника необходимо было ознакомить с локальными нормативными актами, в которых установлен перечень должностей с ненормированным рабочим днем, а также вид и размер компенсации за работу в таком режиме.

После этого с работником заключается трудовой договор, в который вносится условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня ([абз. 6 ч. 2 ст. 57](#), [ч. 1 ст. 100](#), [ст. 101](#) ТК РФ). Необходимо учитывать, что должность работника должна быть включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, установленный в соответствии со [ст. 101](#) ТК РФ.

[Статья 101](#) ТК РФ, регулирующая работу на условиях ненормированного рабочего дня, не устанавливает определенной формы (устной или письменной), в которой работодатель отдает распоряжение на привлечение работника к работе за пределами рабочего времени.

Для привлечения к такой работе достаточно распоряжения работодателя, дополнительного согласия работника не требуется. Законодательство также не ограничивает продолжительность переработки при

ненормированном рабочем дне. Привлечение к работе в дополнительные часы возможно только эпизодически и в случаях, когда это действительно необходимо.

Если работнику установлен ненормированный рабочий день, то работа сверх установленной продолжительности рабочего времени в таблице учета рабочего времени не отражается.

Но, поскольку [ч. 4 ст. 91](#) ТК РФ определяет, что работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, работодатель может составить документ для фиксации времени привлечения работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или ПВТР. При этом продолжительность данного отпуска не может составлять менее трех календарных дней ([ст. 119](#) ТК РФ).

Предоставление отпуска связано не с фактом привлечения к работе, а только с режимом работы. Для предоставления отпуска достаточно наличия условия о ненормированном рабочем дне в локальном нормативном акте и в трудовом договоре.

Работа за пределами рабочего времени при ненормированном рабочем дне не признается сверхурочной, выплачивать компенсацию и фиксировать время переработки не надо.

Можно рекомендовать работодателю, в связи с тем, что такой режим работы изначально предполагает возможность привлечения работника к выполнению обязанностей за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, письменно информировать работника о необходимости выполнить поставленную задачу. В этом случае необходимо оформить приказ, в котором указать фамилию, имя, отчество работника, его должность, включенную в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, и конкретный день или период привлечения работника к такой работе.

Сверхурочная работа ~~~ это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени. Работник может привлекаться к сверхурочной работе только в определенных случаях. Работодатель должен точно учитывать продолжительность такой работы и оплачивать ее в повышенном размере или предоставлять взамен дополнительное время отдыха ~~~ не менее отработанного сверхурочно ([ст. 152](#) ТК РФ). [Статьей 99](#) ТК РФ установлено предельное количество часов сверхурочной работы: не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. То есть по общему правилу рабочее время нормируется, а все случаи переработки документально фиксируются и оплачиваются или компенсируются дополнительным временем отдыха.

Работодатель вправе привлекать работника к работе за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы или если работнику установлен ненормированный рабочий день ([ст. 97](#) ТК РФ).

По мнению Роструда и Минфина России, за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, а часы работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени отдельно не оплачиваются ([Письмо](#) Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1, [п. 1](#) Письма Минфина России от 20.05.2005 N 03-03-01-02/2/90). Данное мнение подтверждается судебной практикой (Определения Московского городского суда от 13.07.2016 [N 4Г-7903/2016](#), Краснодарского краевого суда от 20.02.2016 [N 4Г-554/2016](#), Калужского областного суда от 24.09.2015 по делу [N 33-2982/2015](#)).