АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 04.05.2024

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 табеле 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).