

Ненормированный рабочий день: стоит ли прописывать его несоблюдение?

Вопрос

В нашей организации Правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрен ненормированный рабочий день для ряда должностей. В то же время для ряда работников, наименование должностей которых включены в данный перечень, не требуется установления ненормированного рабочего дня.

1. Можно ли в трудовых договорах установить ненормированный день не всем сотрудникам, должности которых перечислены в списке должностей с ненормированным рабочим днем?

2. Необходимо ли вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя, что не все сотрудники, должности которых указаны в перечне, работают в режиме ненормированного рабочего дня, а данный режим может быть установлен в трудовых договорах?

Ответ

Можно установить ненормированный день не всем сотрудникам, должности которых перечислены в списке должностей с ненормированным рабочим днем в Правилах внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР).

Рекомендуется в ПВТР включить информацию о том, что ненормированный рабочий день устанавливается конкретным работникам из перечня должностей непосредственно в их трудовых договорах.

Обоснование

Ненормированный рабочий день – это 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](#)).

Условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня должно быть обязательно закреплено в трудовом договоре с работником ([абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ](#)).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем работодатель вправе определить самостоятельно, зафиксировав его в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте (ст. 101 ТК РФ). Установление определенным категориям работников ненормированного рабочего дня, помимо коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта работодателя, могут регулироваться также иными нормативно-правовыми актами (например, [п. 14](#) Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15)).

Необходимо учесть при определении данного перечня должностей, что нельзя включать в него работников, которым в соответствии со [ст. 94](#) ТК РФ установлена предельная норма ежедневной работы (смены). К таким работникам относятся, в частности:

- работники в возрасте от 14 до 18 лет ([абз. 2, 3 ч. 1 ст. 94](#) ТК РФ);
- инвалиды, продолжительность ежедневной работы которых устанавливается в соответствии с медицинским заключением ([абз. 4 ч. 1 ст. 94](#) ТК РФ);

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ([ч. 2 ст. 94](#) ТК РФ).

Также в режиме ненормированного рабочего дня не могут работать лица, которым в соответствии со [ст. 92](#) ТК РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. К таким работникам относятся, в частности:

- работники в возрасте до 18 лет ([абз. 2, 3 ч. 1 ст. 92](#) ТК РФ);
- работники, являющиеся инвалидами I или II группы ([абз. 4 ч. 1 ст. 92](#) ТК РФ);
- работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда ([абз. 5 ч. 1 ст. 92](#) ТК РФ).

Таким образом, действующее трудовое законодательство не содержит требования установить ненормированный рабочий день всем работникам, работающим по должностям, указанным в перечне в ПВТР.

При этом рекомендуем в ПВТР включить информацию о том, что ненормированный рабочий день устанавливается конкретным работникам из перечня должностей непосредственно в их трудовых договорах.



На вопрос отвечала:
Ирина Викторовна Тарасова,
ведущий эксперт ИПЦ «Консультант+Аскон»