

УДК/UDC 349.3

## Компенсация за работу в условиях ненормированного рабочего дня

Шаговик Илья Юрьевич

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: ilya.shagovik@mail.ru

### Аннотация

В статье анализируются особенности ненормированного рабочего дня как особого режима работы. Рассматриваются нормативно-правовые акты, регулирующие работу в режиме ненормированного рабочего дня, приводятся основные компенсации за работу в указанном режиме. По мнению автора, существует реальная необходимость решения различных организационных проблем. Данные проблемы возникают в большинстве случаев из-за неграмотности работников в правовой сфере, а именно из-за незнания ими своих трудовых прав, что в конечном итоге позволяет недобросовестным работодателям привлекать сотрудников к работе сверх нормы. В заключении формируется авторское предложение по необходимости дополнения ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации положениями о необходимости ведения работодателем учета времени, фактически отработанного каждым работником, а также нормой, регламентирующей запрет в установлении ненормированного рабочего дня работникам, осуществляющим трудовую функцию неполный рабочий день.

**Ключевые слова:** ненормированный рабочий день, компенсации, работник, работодатель.

## Compensation for work in conditions of irregular working hours.

Shagovik Ilya Yuryevich  
student of the Faculty of Law  
Kuban State Agrarian University  
Krasnodar, Russia  
e-mail: ilya.shagovik@mail.ru

### Abstract

The article analyzes the features of irregular working hours as a special mode of work. Regulatory legal acts regulating work in the regime of irregular working hours are considered, the main compensations for work in this regime are given. According to the author, there is a real need to solve various organizational problems. These problems arise in most cases due to the illiteracy of employees in the legal sphere, namely, due to their ignorance of their labor rights, which ultimately allows unscrupulous employers to attract employees to work in excess of the norm. In the conclusion, an author's proposal is formed on the need to supplement Art. 101 of the Labor Code of the Russian Federation with the provisions on the need for the employer to keep records of the time actually worked by each employee, as well as the rule prohibiting the establishment of irregular working hours for employees performing part-time labor functions. In the conclusion, an author's proposal is formed on the need to supplement Art. 101 of the Labor Code of the Russian Federation with the provisions on the need for the employer to keep records of the time actually worked by each employee, as well as the norm governing the prohibition of establishing irregular working hours for employees performing part-time labor functions.

**Key words:** irregular working day, compensation, employee, employer.

Правовое регулирование оплаты труда является одним из важнейших элементов трудового права. Большинство недобросовестных работодателей привлекают работников к сверхурочной работе под видом ненормированного рабочего дня, тем самым принуждая сотрудников к неоплачиваемой переработке. Это противоречит ст. 37 Конституции Российской Федерации (принудительный труд запрещен) [1].

Для разрешения исследуемой тематики необходимо проанализировать сущность такой правовой категории, как ненормированный рабочий день. Так, под ненормированным рабочим днем следует понимать особый режим работы, при котором работник по распоряжению работодателя может привлекаться к дополнительной работе, сверх установленной нормы продолжительности рабочего дня. Обязательным условием будет установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем коллективным договором, разного рода соглашениями или локальными нормативными актами.

Ненормированный рабочий день в трудовом законодательстве понимается не как удлиненный рабочий день, а как специально распределенный порядок рабочего времени в пределах дня или недели. Суть его заключается в том, что работник выполняет свои трудовые функции в большинстве случаев в общем режиме работы организации, тем самым соблюдая обычный установленный рабочий график своей организации, но при этом может задерживаться и работать сверх определенной продолжительности смены или являться на работу до начала рабочего дня. Следовательно, работник привлекается к работе в режиме ненормированного рабочего дня нечасто, т. е. эпизодически.

Стоит отметить, что режим ненормированного рабочего дня не подразумевает работу в выходные и праздничные дни. Привлечение работника в этот период имеет особый характер и будет регулироваться ст. 113 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) (согласно Письму Роструда от 7 июня 2008 г.) [2].

Таким образом, работодатель не может заставлять своего подчиненного систематически работать сверх нормы, ссылаясь на режим ненормированного рабочего дня, поскольку данный режим подразумевает совсем другое. И если такое происходит, работник имеет полное право обратиться в специальные органы для защиты своих прав [3, с. 129].

Следует отметить, что к осуществлению трудовой функции в режиме ненормированного рабочего дня привлекаются не все работники. Существует определенный перечень должностей, который формирует сам

работодатель. При этом очень важно, чтобы был заключен коллективный трудовой договор или иной локальный акт, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников. Обычно такой режим работы характерен для должностей, у которых трудно просчитать норму рабочего времени. Примером таких должностей могут стать руководитель структурного подразделения, юрисконсульт, бухгалтер и т. п.

Конечно, режим ненормированного рабочего дня обязывает работодателя поощрять работника, т. к. в любом случае работа в таком режиме подразумевает переработку. Тем самым законодатель направляет свою правовую политику на поощрение работника, работающего в этом режиме.

Все работники, которые осуществляют работу в режиме ненормированного рабочего дня, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Согласно ст. 119 ТК РФ таким работникам обеспечивается дополнительный оплачиваемый отпуск минимум в три календарных дня в год. Количество дней будет определяться трудовым договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка [4, с. 99].

При этом законодатель не предусмотрел доплату за такой режим работы. Помимо дополнительного оплачиваемого отпуска со стороны государства, ничего не гарантируется, поскольку подразумевается, что при составлении трудового договора работодатель уже включил эпизодическое привлечение к работе в заработную плату работника. Конечно, это не останавливает работодателя на пути установления специальной доплаты за привлечение работника к работе в режиме ненормированного рабочего дня. Это позволяет стимулировать работника работать сверх нормы путем материального поощрения.

Важно отметить, что работник имеет право получить денежную доплату независимо от того, установил ли ее работодатель или нет. Для этого ему достаточно письменного заявления со стороны работника о замене дополнительного оплачиваемого отпуска на денежную компенсацию. Тем самым работник имеет право заменить свой отпуск на деньги.

Это может быть полезно для работника, которому не нужны дополнительные дни отдыха.

Правовое регулирование ненормированного рабочего дня может быть непонятно работнику, который недостаточно грамотен юридически. И это может быть выгодно для работодателя, у которого не совсем честные намерения, поскольку это позволит ему увеличивать рабочий день под предлогом ненормированного рабочего дня [5, с. 127].

Для того чтобы такого не допустить, требуется правовое информирование работников. Правовое информирование можно проводить в рамках курсов повышения квалификации, что позволит работнику не быть обманутым и понимать, что работа в таком режиме эпизодическая, а не систематическая.

Таким образом, законодатель достаточно подробно разработал нормативную правовую базу, касающуюся регулирования работы в режиме ненормированного рабочего дня. Установлены четкие критерии, которые позволяют отличать ненормированный режим от работы сверхурочно, в то время как незнание работниками своих трудовых прав позволяет недобросовестным работодателям обманывать своих сотрудников и под предлогом режима работы ненормированного рабочего дня принуждать работать сверхурочно.

На наш взгляд, видна необходимость в дополнении ст. 101 ТК РФ «Ненормированный рабочий день» положением, что в условиях ненормированного рабочего дня законодатель обязан вести учет времени фактически отработанного каждым работником, а также нормой, регламентирующей запрет в установлении ненормированного рабочего дня работникам, осуществляющим трудовую функцию неполный рабочий день.

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. 01.07.2020. № 31. Ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1. (Ч. 1).

3. Ивлева М. В., Сапожникова Н. И. Злоупотребление правом со стороны работника // В сборнике: Социально-гуманитарный вестник. Всероссийский сборник научных трудов. Краснодар, 2019. С. 129–133.

4. О работе в режиме ненормированного рабочего дня: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 07.06.2008 № 1316-6-1 // Трудовое право. 2008. № 9. С. 97–101.

5. Игбаева Г. Р. Злоупотребление правами при установлении ненормированного рабочего дня. М.: Евразийская адвокатура, 2017. С. 127–129.

### References

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993) (with amendments approved during the nationwide vote on 01.07.2020) // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 07.01.2020. No. 31. Art. 4398.

2. Labor Code of the Russian Federation of 12.30.2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 07.01.2002. No. 1. (Part 1).

3. Ivleva M. V., Sapozhnikova N. I. Abuse of the right by the employee // In the collection: Social and humanitarian bulletin All-Russian collection of scientific papers. Krasnodar, 2019. Pp. 129–133.

4. About work in the regime of irregular working hours: Letter of the Federal Service for Labor and Employment dated 07.06.2008 No. 1316-6-1 // Labor Law. 2008. No. 9. Pp. 97–101.

5. Igbaeva G. R. Abuse of rights when establishing irregular working hours. Moscow: Eurasian Advocacy, 2017. Pp. 127–129.