

**Вопрос:** Работнику установлен ненормированный рабочий день. Означает ли это, что его можно привлечь к работе в выходные и нерабочие праздничные дни? Как оформляется и в каком порядке оплачивается такая работа?

**Ответ:**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 29 октября 2018 г. N 14-2/ООГ-8616

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение по вопросу о порядке привлечения работника к работе в режиме ненормированного рабочего времени в выходной и нерабочий праздничный день и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

На основании статьи 97 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс) работодатель имеет право привлекать к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, в двух случаях: для сверхурочной работы (статья 99 Кодекса) и на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Кодекса). Порядок привлечения работника к работе в режиме ненормированного рабочего времени регулируется статьей 101 Кодекса.

Как следует из указанной статьи, 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 нормальной продолжительности рабочего времени.

Кодекс не содержит определений «эпизодическое» и «систематическое привлечение к работе».

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Согласие работника на привлечение к такой работе не требуется.

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлинённый. Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

По общему правилу круг обязанностей и объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должны предусматриваться в соответствующем порядке таким образом, чтобы эти лица, в основном, работали в нормальное рабочее время.

Введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня статьей 119 Кодекса установлена компенсация в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Порядок привлечения работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день регламентирован статьей 113 Кодекса.

В случае если должность работника включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, привлечение работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день должно производиться по правилам статьи 113 Кодекса.

Порядок оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрен статьей 153 Кодекса.

Заместитель директора Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений  
и социального партнерства  
Т.В.МАЛЕНКО  
29.10.2018