Рабочий день, какой он?

Вопрос: Устраиваюсь на работу. Директор предприятия предупредил о том, что будет ненормированный рабой день. Означает ли это, что руководство будет само решать, в какие дни и какое время мне работать?

Отвечает заместитель прокурора Конышевского района советник юстиции Сенчук И.Л.: Режим рабочего времени является обязательным условие трудового договора и должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня(смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя,-трудовым договором.

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, при котором отдельно взятые сотрудники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к труду за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Это позволяет привлекать официантов к работе в те дни, когда посетителей больше. Условие работы в режиме ненормированного рабочего дня должно быть обязательно закреплено в трудовом договоре.

Законодательство не ограничивает продолжительность переработки при ненормированном рабочем дне, но при этом работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не должна превращаться в систему. То есть привлечение к работе в дополнительные часы возможно только эпизодически и в случаях, когда это действительно необходимо.

При злоупотреблении работодателем правом на привлечение к работе в рамках ненормированного рабочего дня вы можете обратиться в трудовую инспекцию или в суд. Если выяснится, что переработки имеют системный характер, то трудовая инспекция или суд могут признать такую работу сверхурочной и обязать работодателя выплатить соответствующую компенсацию. Первые два часа сверхурочной работы оплачивается не менее чем в полуторном, а последующие – не менее, чем в двойном размере, если более выгодные условия не установлены самим работодателем.

Также привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно исключительно на общих условиях с повышенной оплатой отработанного времени не менее, чем в двойном размере, либо, по желанию работника, взамен ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае оплачивается в одинарном размере только работа в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113, 153 ТК РФ).