

Ненормированный рабочий день: как оплатить работу в выходные и праздники

Работнику установлен ненормированный рабочий день. Вправе ли работодатель вызывать такого сотрудника на работу в выходные или нерабочие праздничные дни без дополнительной оплаты? Нет, не вправе. Такой вывод следует из письма Минтруда [от 29.10.18 № 14-2/ООГ-8616](#).

Что такое ненормированный день

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).

Трудовой кодекс не раскрывает понятий «эпизодическое» и «систематическое привлечение к работе». По мнению авторов письма, сотрудник с ненормированным режимом может привлекаться к выполнению своих обязанностей как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Согласие работника в такой ситуации не требуется.

Ненормированный день не означает удлинение рабочего дня

При этом специалисты Минтруда обращают внимание на следующее. Ненормированный режим не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлиненный. 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 планироваться таким образом, чтобы эти лица в основном работали в нормальное рабочее время.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется дополнительными днями оплачиваемого отпуска. Продолжительность этого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не может быть меньше трех календарных дней (ст. [119](#) ТК РФ).

Работа в выходные и праздники

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

Таким образом, в выходные и праздники у работников с ненормированным режимом должно быть время отдыха. Вызывать таких сотрудников на работу в выходной или праздничный день можно только по общим правилам (ст. [113](#) ТК РФ). А оплачивать работу в эти дни нужно в том же порядке, что и сотрудникам с «обычным» режимом рабочего дня, то есть не менее чем в двойном размере (ст. [153](#) ТК РФ).