**Как отличить ненормированный рабочий день от сверхурочной работы.**

 И сверхурочная работа, и работа в режиме ненормированного рабочего дня относятся к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Чтобы работодатели могли понять, чем одна переработка отличается от другой, Роструд подготовил несколько памяток. В них специалисты ведомства также разъяснили, как установить работнику гибкий рабочий график, неполное рабочее время, сменный режим работы и сокращенное рабочее время.

**[Ненормированный рабочий день](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/reminder/17%22%20%5Ct%20%22_blank)**

Режим ненормированного рабочего дня можно установить в случае, если выполняемая трудовая функция работника не подлежит нормированию. Если норма выработки установлена, то сотрудник привлекается к сверхурочной работе.

Ненормированный рабочий день устанавливается при соблюдении ряда условий.

1. Работник привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени. При чем «эпизодически». Исходя из судебной практики, эпизодическим является привлечение к работе не более 3 раз в неделю.
2. Имеется письменное распоряжение (приказ) работодателя. Если же работник задерживается на рабочем месте по собственной инициативе (без приказа/распоряжения работодателя), то такая работа не считается «ненормированной».
3. Должность работника или выполняемая работа включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем. В противном случае привлечение к работе за пределами рабочего времени оплачивается как сверхурочная работа.
4. За работу в режиме ненормированного рабочего дня работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 3 календарных дней). При этом отказ работодателя от предоставления такого отпуска в связи с тем, что работник не привлекался в течение года к «ненормированной» работе, является незаконным.
5. Работа в режиме ненормированного рабочего дня оплачивается как обычная работа (без применения повышающих ставок).

**[Сверхурочная работа](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/reminder/20%22%20%5Ct%20%22_blank)**

Сверхурочная — это работа за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены), а если установлен суммированный учет рабочего времени, — работа за пределами нормального количества рабочих часов за учетный период.

Работа является сверхурочной при соблюдении следующих условий.

1. Работник трудится за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
2. Сотрудник выполняет работу по приказу/распоряжению работодателя. При этом он вправе отказаться от выполнения сверхурочной работы. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения дисциплинарного взыскания.
3. Работа оплачивается в повышенном размере: первые два часа — не менее, чем в полуторном размере, остальные — не менее, чем в двойном размере.

Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе при наличии письменного согласия последнего в следующих случаях:

* необходимо выполнить начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени в связи с непредвиденной задержкой по техническим условиям производства;
* необходимо выполнить (закончить) начатую работу, если невыполнение (незавершение) работы может создать угрозу жизни и здоровью людей или повлечь порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
* при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
* для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

**[Гибкий режим работы](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/reminder/26%22%20%5Ct%20%22_blank)**

Режим гибкого рабочего времени — это распорядок, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах нормы рабочего времени за учетный период.

Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются:

* переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
* фиксированное время — время обязательного присутствия на работе. По значимости и продолжительности — это основная часть рабочего времени. В это время работник обязан присутствовать на рабочем месте;
* перерыв для питания и отдыха — он разделяет фиксированное время на две примерно равные части;
* продолжительность учетного периода — определяет календарное время, в течение которого работник должен отработать установленную для него норму часов. Продолжительность учетного периода может быть от одного рабочего дня до года. В связи с этим ведется суммированный учет рабочего времени.

Учет сверхурочной работы в режиме гибкого рабочего времени ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду. Сверхурочными считаются часы, отработанные за пределами продолжительности рабочего времени работника, которому установлена норма выработки, обслуживания и т.п. Переработка в условиях гибкого рабочего времени, сопряженного с ненормированным рабочим днем, учитывается суммарно и компенсируется дополнительным отпуском.

**[Неполное рабочее время](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/reminder/33%22%20%5Ct%20%22_blank)**

Неполное рабочее время — это уменьшенная продолжительность работы по сравнению с полным рабочим временем, установленным работнику в пределах рабочего дня (смены) или рабочей недели. На иные учетные периоды (месяц, квартал, год) режим неполного рабочего времени не распространяется. Неполное рабочее время можно установить любому сотруднику.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время следующим работникам по их просьбе:

* беременной женщине;
* одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;
* одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
* работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи на основании медзаключения.

Работнику может устанавливаться:

* неполный рабочий день (смена) во все дни рабочей недели — уменьшение продолжительности ежедневной работы при сохранении полной рабочей недели;
* неполная рабочая неделя — уменьшение количества рабочих дней при сохранении полного рабочего дня (смены);
* одновременно и неполный рабочий день, и неполная рабочая неделя.

Работа на условиях неполного рабочего времени дает право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и другие виды отпусков той продолжительности, которая установлена для сотрудников, работающих полное рабочее время. Трудовой стаж также исчисляется в общем порядке.

**[Сокращенное рабочее время](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/reminder/21%22%20%5Ct%20%22_blank)**

Режим сокращенного рабочего времени — это установление более короткой по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени рабочей недели и сокращенного рабочего дня (смены) при сохранении или увеличении оплаты труда по сравнению с оплатой за работу при нормальной продолжительности рабочего времени.

Сокращенное рабочее время (ст. [92](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=327369&promocode=0957#h5198) ТК РФ) устанавливается только для определенной категории сотрудников:

* несовершеннолетних работников;
* для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
* работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;
* педагогических работников;
* медицинских работников.

Продолжительность рабочего дня (смены) при сокращенном рабочем времени должна составлять не более 8 часов при 36 часовой рабочей неделе и не более 6 часов при 30 часовой рабочей неделе и менее.

**[Сменный режим работы](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/reminder/138%22%20%5Ct%20%22_blank)**

Сменная работа — работа в две, три или четыре смены. Сменная работа вводится в следующих случаях:

* длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной смены;
* необходимость эффективного использования оборудования;
* необходимость увеличения объема оказываемых услуг;
* необходимость увеличения объема выпускаемой продукции.

Не является сменной работой такой режим, когда замена работников происходит не в течение суток, а за их пределами (например, сутки через трое или двое через три).

Проставление в графике двух смен подряд для одного работника, даже при его согласии, недопустимо.