

## **В чем особенность режима ненормированного рабочего дня.**

Особенность режима ненормированного рабочего дня заключается в том, что отдельные сотрудники могут привлекаться к работе за пределами обычного графика по распоряжению работодателя. При этом такие переработки должны быть эпизодическими и обоснованными.

Согласно Трудовому кодексу РФ (ч. 2 ст. 57, ч. 1 ст. 101), режим ненормированного дня должен быть прописан в трудовом договоре. Перечень должностей, на которые может распространяться такой режим, утверждается коллективным договором или локальным нормативным актом с учётом мнения представителей работников.

Если сотрудник работает неполную неделю, но полный день, ненормированный график может быть установлен без перевода на полную занятость. Для привлечения к сверхурочной работе достаточно внутреннего распоряжения работодателя — согласие сотрудника не требуется. Порядок издания такого документа законодательством не регламентируется.

Работодатель может вызвать работника как до начала, так и после окончания основного рабочего времени. Закон не ограничивает продолжительность дополнительной работы, однако она не должна становиться системой. Обычно это допускается не более трёх раз в неделю и только при наличии реальной необходимости.

Несмотря на особый режим, сотрудник остаётся под защитой общих правил: он имеет право на отдых в выходные и праздничные дни. В случае их совпадения с работой, оплата производится не менее чем в двойном размере (ст. 113, ч. 1, 3, 4 ст. 153 ТК РФ). По желанию сотрудника вместо повышенной оплаты может быть предоставлен день отдыха, который оплачивается в одинарном размере.

При систематическом нарушении порядка привлечения к работе (например, постоянных переработках), работник вправе обратиться в инспекцию труда или суд для защиты своих прав.