

**Еремян Владимир Яковлевич,**

магистрант,

СИУ РАНХиГС,

Российская Федерация, 630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, д.6,

**ПРОБЛЕМЫ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА  
В ОБЛАСТИ РЕГЛАМЕНТАЦИИ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ  
И НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы подмены понятий сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня, приводятся критерии их разграничения. Из-за имеющихся законодательных пробелов работодатели зачастую злоупотребляют правом привлечения сотрудников к дополнительной работе при установленном ненормированном рабочем дне. В целях совершенствования трудового законодательства и ограничения использования ненормированного рабочего дня предлагается исключить такой элемент корпоративной культуры нашего государства.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, время отдыха, рабочее время.

Трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает право работодателей привлекать своих сотрудников к трудовой деятельности вне основного рабочего времени. Ст. 99 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работодатель может привлечь сотрудника к выполнению сверхурочной работы, а в ст. 101 Трудового кодекса РФ закреплены условия ненормированного рабочего дня [2]. Нередко происходит так, что в правоприменительной деятельности происходит подмена двух видов переработок как самими работодателями, так и работни-

## **Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики**

ками для их удобства, однако, между ними существует достаточно отличий как в оформлении, так и в оплате труда.

Проблема подмены понятий сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня особо обострилась в нашем государстве на фоне пандемии коронавируса, когда произошел спад экономики, и переработка стала элементом корпоративной культуры России, при этом, зачастую работодатели стали пренебрегать соблюдением трудового законодательства и привлекать своих работников к сверхурочной работе без оплаты труда.

Под сверхурочной работой понимается деятельность сотрудника, выполняемая по инициативе работодателя и вне установленного рабочего времени, т.е. вне смены или вне установленного числа рабочих часов. Под ненормированным рабочим временем понимается специальный режим работы, при котором сотрудники могут систематически дополнительно привлекаться к выполнению трудовых обязанностей вне основного рабочего времени. При осуществлении работы в условиях ненормированного рабочего дня на практике возникает больше всего сложностей.

Сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня отличаются тем, что сверхурочная работа не является условием трудового договора, а ненормированный рабочий день должен быть установлен трудовым договором; к сверхурочной работе сотрудники привлекаются вне зависимости от занимаемой должности, ненормированный рабочий день возможен только для тех сотрудников, должность которых соответствует списку должностей ненормированного рабочего дня; для сверхурочной работы требуется согласие работника (за исключением ситуаций, перечисленных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ), на ненормированный рабочий день сотрудник соглашается изна-

## Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

начально при заключении трудового договора; сверхурочная работа оплачивается по повышенной ставке, ненормированный рабочий день компенсируется предоставлением дополнительных оплачиваемых отпусков [1, С. 154].

Основное различие сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня приходится на временной критерий выполнения трудовой деятельности: для сверхурочной работы законодателем установлено ограничение по времени (не более четырех часов в течение двух часов подряд и не более ста двадцати часов в год), для работы на условиях ненормированного рабочего дня не устанавливается ограничение по времени, чем иногда и злоупотребляют работодатели. Трудовое законодательство в настоящее время предоставляет при ненормированном рабочем дне работодателям привлекать сотрудников к работе «при необходимости» и «эпизодически», но данные формулировки законодателя являются оценочными и не позволяют на практике установить возможные временные пределы для работы.

Сотрудникам, которые трудятся ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех дней, но между тем, зачастую количество часов переработок и количество дней отпуска вовсе не являются соизмеримыми. Действующее трудовое законодательство нуждается в реформировании, основной целью которого должно стать разрешение вышеуказанных пробелов. При принятии поправок в трудовое законодательство должна быть поставлена задача исключить злоупотребление со стороны работодателя при установленном ненормированном рабочем дне для сотрудников. Предлагается внести в ст. 101 Трудового кодекса РФ поправку о том, что работник не может привлекаться к дополнительной трудовой деятельности более ста двадцати часов в год при

## **Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики**

ненормированном рабочем дне, при этом работодатель должен вести учет рабочего времени, данное положение не должно относиться к руководителям организации и бухгалтерам, так как учитывать время, потраченное на их работу является затруднительным в силу должностных обязанностей. Также предлагается устанавливать количество дней ежегодного дополнительного отпуска в зависимости от количества переработки, такой критерий соответствия отдыха и работы является более целесообразным.

Таким образом, трудовое законодательство содержит два возможных вида переработки: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день. В правоприменительной деятельности зачастую происходит подмена двух данных понятий в силу имеющихся пробелов в законодательстве. Особые трудности возникают при применении ненормированного рабочего дня, так как в отличие от сверхурочной работы, он не ограничен временными критериями, и работодатели пренебрегают этим, привлекая сотрудников к работе сверхурочно и без доплат. Для решения имеющихся на сегодняшний день проблем в этой области предлагается установить ограничения для ненормированного рабочего дня в сто двадцать часов за год, что исключит чрезмерные переработки, также предлагается установить продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска соразмерно количеству переработок, что позволит восстановить дисбаланс труда и отдыха.

### **Список литературы**

1. Алиева Е.В. Отличие сверхурочной работы от ненормированного рабочего дня / Е.В. Алиева, А.А. Вартанова // Инновационная наука. – 2018. –№ 6. – С. 153-154.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30.12.2001 г. : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : [ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021] // Официальный интернет-портал правовой информации: гос. система правовой информации.

## **Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики**

– URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102037058> (дата обращения: 11.11.2021).