**Условия и оплата ненормированного рабочего дня**

Согласно ст. 101 ТК РФ 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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

**Рабочий день может начаться раньше, а закончиться позже** Такое имеет место быть в определенных случаях, когда, например бухгалтеру нужно подготовить срочные документы, а слесарю нужно устранить аварийную неполадку, то есть эти работники привлекаются эпизодически. Исходя из судебной практики, эпизодическим является привлечение к работе не более 3 раз в неделю.

Работодатель НЕ имеет права ежедневно задерживать сотрудника и загружать работой, которая не входит в его прямые обязанности. **Труд за пределами рабочего дня НЕ считается сверхурочным и** оплачивается как обычная работа (без применения повышающих ставок)**.** Переработка компенсируется дополнительными днями отпуска. Минимум – 3 дня, но может быть и больше, так как зависит от регламента работодателя согласно ст. 119 ТК РФ работодатель обязан определить порядок предоставления и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, указав это в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка. **Работа по выходным и праздникам – по общим правилам** строго по желанию и не является обязательством. При этом, компенсируется в виде двойной оплаты или дополнительного выходного.

Работодатель обязан предоставлять работнику, замещающему должность, включенную в перечень, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск независимо от того, привлекался он к работе в режиме ненормированного рабочего дня или нет.

Отказ работодателя от предоставления отпуска за ненормированный рабочий день в связи с тем, что работник не привлекался в течение года к работе в режиме ненормированного рабочего дня, является незаконным.

Максимальная продолжительность ежедневной работы в режиме ненормированного рабочего дня законом не установлена.

Если работник по собственной инициативе (без приказа/распоряжения работодателя) продолжает выполнение трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, такая работа не считается выполненной в режиме ненормированного рабочего времени и оплате не подлежит.

**Нельзя устанавливать ненормированный рабочий день** беременным, так как им противопоказана сверхурочная работа, а также сотрудникам с сокращенным рабочим днем. Например, это могут быть несовершеннолетние или инвалиды I и II группы.