

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕДЬМОГО СОЗЫВА

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА от 18.04.2017 № 42
ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ**

" 18 " апреля 2017 г.

83. О проекте федерального закона № 134447-7 "О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня" - вносят депутаты Государственной Думы И.В.Лебедев, Я.Е.Нилов, А.Н.Свинцов

Принято решение:

1. Направить указанный проект федерального закона Президенту Российской Федерации, в комитеты, комиссию Государственной Думы, фракции в Государственной Думе, Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, Счетную палату Российской Федерации, Общественную палату Российской Федерации, законодательные (представительные) и высшие исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для подготовки отзывов, предложений и замечаний, а также на заключение в Правовое управление Аппарата Государственной Думы.

Назначить ответственным в работе над проектом федерального закона Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, соисполнителем - Комитет Государственной Думы по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления.

Отзывы, предложения и замечания направить в Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов до 25 мая 2017 года.

2. Комитету Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов с учетом поступивших отзывов, предложений и замечаний подготовить указанный проект федерального закона к рассмотрению Государственной Думой.

3. Включить указанный проект федерального закона в примерную программу законопроектной работы Государственной Думы в период весенней сессии 2017 года (июнь).

Председатель Государственной
Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации



В.В.Володин

Законодательное Собрание
Приморского края
Управление делопроизводства и
ведения электронного документооборота
Входящий № 16/1568
Дата: 25.04.2017 Время: 10:59

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕДЬМОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

28 марта 2017 г.

№ Б/Н

Председателю Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации

В.В.ВОЛОДИНУ

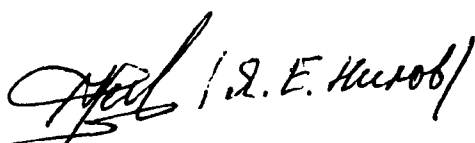
Уважаемый Вячеслав Викторович!

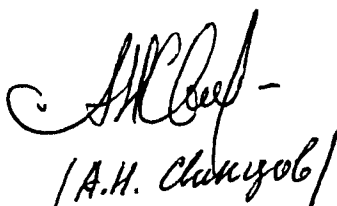
В соответствии со статьей 104 Конституции Российской Федерации вносим на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в качестве законодательной инициативы проект федерального закона «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня».

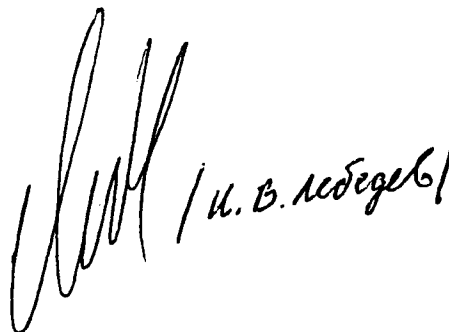
Приложение: всего на 14 л.

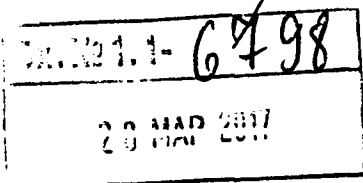
1. Текст законопроекта на 6 л. в 1 экз.;
2. Пояснительная записка на 6 л. в 1 экз.;
3. Финансово-экономическое обоснование на 1 л. в 1 экз.;
4. Перечень актов на 1 л. в 1 экз.;
5. Копия текста законопроекта и материалов к нему на магнитном носителе – диск

С уважением,

 / И. Е. Нислов /

 / А. Н. Слонов /

 / Н. В. Лебедев /



Вносится депутатами
Государственной Думы
И.В. Лебедевым
Я.Е. Ниловым,
А.Н. Свинцовым

проект

№134447-7

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание
законодательства Российской Федерации, 2002, № 1; 2006, № 27, ст. 2878;
2014, № 14, ст. 1547) следующие изменения:

1) статью 101 изложить в следующей редакции:

«Статья 101. Ненормированный рабочий день»

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работник может при необходимости эпизодически осуществлять выполнение своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) по распоряжению, с ведома и (или) с согласия работодателя. При этом на работников с ненормированным рабочим днем распространяются действующие у данного работодателя правила, определяющие время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Принятые у данного работодателя нормы труда должны предусматривать возможность выполнения работниками с ненормированным рабочим днем их трудовых функций, установленных трудовыми договорами, как правило, в течение установленной для них продолжительности рабочего дня (смены).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, примерный перечень исключительных случаев, в которых такие работники могут осуществлять выполнение своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня (смены), и порядок учета времени, фактически отработанного ими за

пределами установленной для них продолжительности рабочего дня (смены), устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Не допускается устанавливать ненормированный рабочий день беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет без их письменного согласия, а также работникам, которым это запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работнику, работающему на условии неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если данному работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Время, фактически отработанное работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены), не должно превышать 120 часов в год. По достижении указанного предельного числа часов привлечение данного работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени может осуществляться только по

правилам привлечения к сверхурочной работе с соответствующей ее компенсацией.

Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены).

Части шестая и седьмая настоящей статьи не применяются в отношении руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров, а также заключивших трудовые договоры членов коллегиальных исполнительных органов организаций. Другие особенности применения ненормированного рабочего дня в отношении указанных работников могут устанавливаться учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов).

Особенности применения ненормированного рабочего дня в федеральных государственных учреждениях могут устанавливаться нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации

нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.»;

2) статью 119 изложить в следующей редакции:

«Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от трех до пятнадцати календарных дней.

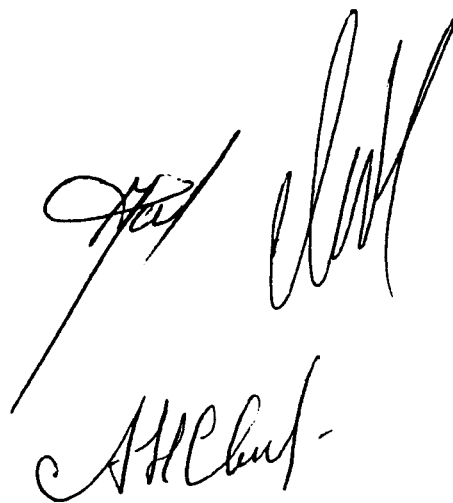
Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работнику с ненормированным рабочим днем, определяется путем деления времени, фактически отработанного им за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) в часах за год работы, на восемь часов.

Если исчисленная в соответствии с частью второй настоящей статьи продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска менее или равна трем календарным дням, работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

В отношении руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров, а также заключивших трудовые

договоры членов коллегиальных исполнительных органов организаций учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) могут устанавливаться иные правила определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, чем установленные частями второй и третьей настоящей статьи.».

Президент
Российской Федерации

Handwritten signature in black ink, appearing to be the signature of Vladimir Putin, written in a cursive style.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня»

Проект федерального закона «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня» разработан в целях законодательного закрепления правил применения ненормированного рабочего дня и исключения необоснованного использования этого режима рабочего времени работодателями в ущерб законным правам и интересам работников.

В соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – 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. При этом переработка не считается сверхурочной работой и не подлежит оплате в повышенном размере.

В качестве компенсации за работу с ненормированным рабочим днем статья 119 ТК РФ предусматривает предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не может быть менее трех календарных дней.

Однако «необходимость» и «эпизодичность» являются оценочными категориями, причем как законодательство, так и руководящая судебная практика не дают даже приблизительных ориентиров. Это позволяет вуалировать под этот режим фактически сверхурочную работу, предполагающую, во-первых, повышенную оплату или предоставление дополнительного времени отдыха (но не менее времени, отработанного сверхурочно), а во-вторых, существенные ограничения усмотрения работодателя в части возможности привлечения к сверхурочным работам и их продолжительности (см. статьи 99 и 152 ТК РФ).

Кроме того, законодательно не определен круг лиц, которых можно привлекать к работе в режиме ненормированного рабочего дня. На практике в большинстве организаций, причем как государственной (муниципальной),

так и частной форм собственности, такой режим устанавливается фактически поголовно всем сотрудникам.

Также действующее законодательство не устанавливает никакой связи между фактически отработанным временем за пределами рабочего дня и продолжительностью предоставляемого за это работнику дополнительного отпуска. Трехдневный отпуск может получить как работник, ни разу не привлекавшийся к работе после окончания своего рабочего времени, так и тот, который фактически «переработал», например, 200 и более часов в год.

Таким образом, действующее законодательство о ненормированном рабочем дне не способствует защите законных прав и интересов работников. В частности, конституционного права на отдых, на установленную федеральным законом продолжительность рабочего времени (часть 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации).

Массовое и без справедливых законодательных ограничений использование ненормированного рабочего дня можно признать нарушением международных трудовых норм: нормы п. 1 ст. 2 Европейской социальной хартии об обязанности установить «разумную продолжительность рабочего дня и рабочей недели» и нормы п. 16 Рекомендации Международной организации труда о сокращении продолжительности рабочего времени (Рекомендации № 116) о том, что «все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, должны считаться сверхурочными, кроме тех случаев, когда согласно принятому обычаю эти часы учитываются при установлении заработной платы».

Помимо упомянутых выше принципиальных проблем, на практике существуют еще и чисто «технологические» проблемы применения ненормированного рабочего дня. Так, в статье 101 ТК РФ говорится, что работники могут привлекаться к работе за пределами установленного для них рабочего времени *по распоряжению* работодателя. В то же время, зачастую возникают ситуации, когда работнику приходится принимать соответствующие решения самостоятельно, например, когда работник выполняет трудовые обязанности за пределами организации (бухгалтер сдает отчет в налоговую инспекцию, юристконсульт принимает участие в судебном разбирательстве, главный инженер ведет переговоры с поставщиком и т.п.).

С целью преодоления обозначенных проблем и исключения злоупотребления работодателями своим правом на применение режима ненормированного рабочего дня в ущерб законным правам и интересам работников, законопроектом предлагается изложить статьи 101 и 119 ТК РФ в новой редакции. При этом большинство предлагаемых норм основано на

нормах подзаконных актов, которыми фактически регулировались в нашей стране отношения, связанные с режимом ненормированного рабочего дня с момента его появления в 1920-х годах вплоть до вступления в силу ТК РФ, а также на многолетней практике их толкования и применения. Например, Постановлением Народного Комиссариата Труда СССР (НКТ СССР) от 13 февраля 1928 года № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем» устанавливались общие ограничения круга лиц, для которых может применяться ненормированный рабочий день, а также основные принципы применения ненормированного рабочего дня: 1) в трудовых договорах должны быть обязательно закреплены все основные обязанности, составляющие объем работы лиц, отнесенных к ненормированному рабочему дню (в современной терминологии – трудовая функция работника); 2) выполнение за рамками рабочего дня работы, не связанной с трудовой функцией, предусмотренной трудовым договором, должно дополнительно оплачиваться (как сверхурочная работа); 3) работники с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни; 4) работы, производимые в отдельных случаях в выходные и нерабочие праздничные дни, должны быть компенсированы на общих основаниях.

К сожалению, указанное Постановление было признано утратившим силу на территории Российской Федерации Приказом Минздравсоцразвития России от 12.11.2009 № 893 без какой-либо адекватной замены утраченных в связи с этим норм. Между тем, они составляли основу защиты работников от превращения ненормированного рабочего дня в удлиненный рабочий день неопределенной и непредсказуемой продолжительности.

Общие правила о предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем дополнительного отпуска и его продолжительности содержались в «Правилах об очередных и дополнительных отпусках», утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 года № 169. В частности, устанавливалось, что продолжительность такого отпуска не может превышать 12 рабочих дней.

Отдельные элементы указанных нормативных актов НКТ СССР воспроизведены в «Правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях», утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 года № 884 (в ред. Постановления Правительства РФ от 30.09.2014 № 993). Однако этот нормативный акт действует только в отношении федеральных

государственных учреждений и касается лишь части проблем применения ненормированного рабочего дня.

Постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1953 года № 2295 «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других советских учреждениях» осудило сложившуюся в предыдущий период практику грубого нарушения законодательства о режиме рабочего дня и потребовало от руководителей учреждений «строго соблюдать установленный распорядок рабочего дня, категорически запретив вызывать сотрудников на работу в неурочное время и удлинять рабочий день в учреждениях и организациях».

Из положений п. 13 «Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 года № 111/8-51, следовало, что ненормированный рабочий день женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время, может устанавливаться только в том случае, если трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.

Из норм перечисленных выше, а также других нормативных правовых актов советского периода практика выработала, в частности, такие принципы применения ненормированного рабочего дня: 1) администрация вправе привлекать лиц с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не вправе заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены); 2) круг обязанностей, объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должны предусматриваться трудовым договором, должностными инструкциями и т.п. с учетом того, чтобы они могли выполнять их, как правило, в нормальные рабочие часы; 3) продолжительность дополнительного отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня должна определяться с учетом фактической загруженности работника и переработки сверх нормального рабочего времени.

Новациями законопроекта являются следующие положения:

- работодатель, планирующий применение ненормированного рабочего дня, должен закрепить в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, не только перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, но и примерный перечень исключительных случаев, в которых такие работники могут осуществлять выполнение своих трудовых функций за

пределами установленной для них продолжительности рабочего дня (смены), а также порядок учета времени, фактически отработанного ими за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня (смены);

- на работников с ненормированным рабочим днем распространяются действующие у данного работодателя правила, определяющие время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

- принятые у данного работодателя нормы труда должны предусматривать возможность выполнения работниками с ненормированным рабочим днем их трудовых функций, установленных трудовыми договорами, как правило, в течение установленной для них продолжительности рабочего дня (смены);

- работник, которому установлен ненормированный рабочий день, может при необходимости эпизодически осуществлять выполнение своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) не только по распоряжению работодателя, но также с его ведома и (или) согласия;

- не допускается устанавливать ненормированный рабочий день беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, которым это запрещено по состоянию здоровья;

- работнику, работающему на условии неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если данному работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой);

- установлено предельное количество часов переработки в режиме ненормированного рабочего дня: время, фактически отработанное работником за пределами рабочего дня (смены), не должно превышать 120 часов в год. По достижении указанного предельного числа часов привлечение данного работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени может осуществляться только по правилам привлечения к сверхурочной работе с соответствующей ее компенсацией;


- продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день должна составлять от трех до пятнадцати календарных дней и определяется путем деления времени, фактически отработанного работником за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) в часах за год работы, на восемь

часов (исходя из предельного количества часов переработки в год 120 часов и продолжительности нормального рабочего дня 8 часов: $120/8=15$);

- для практической реализации принципов ограничения предельного числа часов переработки и дифференцированной продолжительности дополнительного отпуска в зависимости от фактически переработанного времени, вводится обязанность работодателя обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены);

- из последнего правила, а также из правила определения продолжительности дополнительного отпуска сделано одно исключение: они не распространяются на руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров, а также заключивших трудовые договоры членов коллегиальных исполнительных органов организаций, поскольку организовать учет времени их работы в неурочные часы не представляется возможным. Особенности применения ненормированного рабочего дня в отношении указанных работников могут устанавливаться учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов).

Принятие законопроекта позволит защитить законные права и интересы работников на отдых и на установленную федеральным законом продолжительность рабочего времени, ограничив права работодателя на применение режима ненормированного рабочего дня и установив адекватную компенсацию работникам за переработки. Необходимость соблюдения вводимых законопроектом требований будет мотивировать работодателя на проведение мероприятий по повышению эффективности деятельности организаций не за счет увеличения продолжительности работы, а за счет оптимизации управленческих и других процессов, повышения производительности труда. Это, в свою очередь, должно привести к существенному сужению круга работников, которым будет на практике устанавливаться ненормированный рабочий день.



ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона «О внесении изменений
в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации
в части ограничения использования
ненормированного рабочего дня»

Принятие и реализация Федерального закона «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня» не повлечет за собой изменения финансовых обязательств государства и не потребует дополнительных расходов, покрываемых за счет средств федерального бюджета.

The image shows three handwritten signatures in black ink. Two are positioned higher and further to the right, while the third is lower and further to the left. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents.

ПЕРЕЧЕНЬ

актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием проекта федерального закона «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня»

Принятие Федерального закона «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня» не повлечет за собой признание утратившими силу, приостановление, изменение и дополнение актов федерального законодательства.

Three handwritten signatures in black ink are present in the lower right quadrant of the page. The signatures are stylized and cursive, with varying lengths and orientations. The top signature is the largest and most prominent, followed by a smaller one to its right, and a third, even smaller one below the second.