

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА  
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

**ДЕПУТАТ**  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ



Государственная Дума ФС РФ  
Дата 29.07.2024 09:30  
№683073-8; 11

29 07 2024 г.

№ \_\_\_\_\_

Председателю  
Государственной Думы  
Федерального Собрания  
Российской Федерации

**В.В. ВОЛОДИНУ**

**Уважаемый Вячеслав Викторович!**

На основании части 1 статьи 104 Конституции Российской Федерации вносится 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:

1. Текст законопроекта на 3 листах;
2. Пояснительная записка на 4 листах;
3. Финансово-экономическое обоснование на 1 листе;
4. Перечень федеральных законов, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием данного федерального закона на 1 листе;
5. Заключение Правительства Российской Федерации на 2 листах;
6. Копия текста законопроекта и материалов к нему на магнитном носителе (1 шт.).

Депутат Государственной Думы

**Я.Е.Иилов**

Вносится депутатами  
Государственной Думы  
Я.Е.Ниловым,  
Б.А.Чернышовым,  
А.Н.Диденко,  
Д.А.Свищевым,  
В.В.Кулиевой,  
В.А.Кошелевым,  
В.В.Сипягиным,  
К.М.Панешем,  
С.А.Наумовым,  
В.С.Селезевым,  
А.Н.Свистуновым

Сенатором  
Российской Федерации  
Е.В.Афанасьевой

Проект 683073-8

## **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 дополнить частями третьей - пятой следующего содержания:

«Время, фактически отработанное работником, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего дня (смены), не должно суммарно превышать 120 часов в год.


Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего дня (смены).

Части третья и четвертая 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).»;

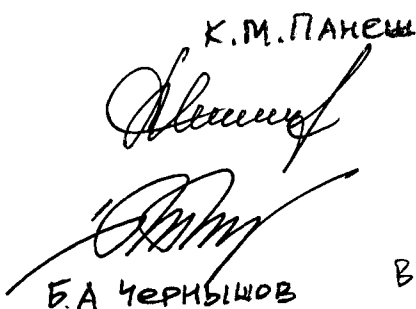

2) часть первую статьи 119 изложить в следующей редакции:

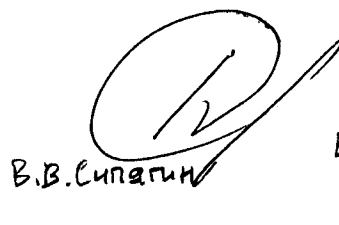

«Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка пропорционально времени, фактически отработанному указанным работником за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) в часах за год работы. Продолжительность указанного отпуска не может быть менее трех календарных дней в году.».

Президент  
Российской Федерации

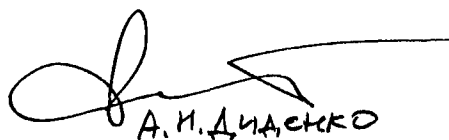
 Я. Е. НИЛОВ

 В. А. КОШЕЛОВ

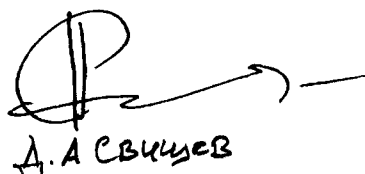
 К. М. ПАНЕШ  
 Б. А. ЧЕРНЫШОВ


 В. В. СИПАГИН  
 Е. В. АРАНАШЕВА

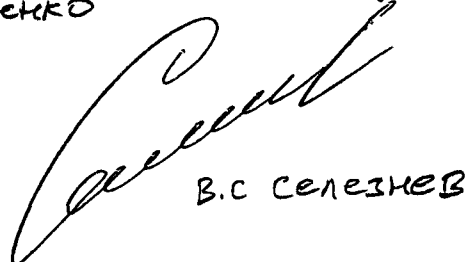
 С. А. НАУМОВ

 А. Н. ДИДЕНКО

 В. В. КУЛИЧЕВА

 А. А. СВИЯЗЕВ

 А. Н. СВИЯЗОВ

 В. С. СЕЛЮЖЕВ

**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 защиты законных прав и интересов работников на отдых и на установленную федеральным законом продолжительность рабочего времени путем ограничения права работодателя на применение режима ненормированного рабочего дня.

Согласно статье 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.

В отличие от сверхурочных работ, предполагающих повышенную оплату или предоставление дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно), продолжительность ненормированного рабочего дня законодательно не ограничена.

«Необходимость» и «эпизодичность» привлечения к выполнению трудовых функций за пределами установленной для работников продолжительности рабочего времени являются оценочными категориями, приблизительные ориентиры по которым ни законодательно, ни судами не установлены.

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.

При этом законодательно не устанавливается 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 значительно «переработал».

Часто трудовые споры между работником и работодателем возникают не из-за ненормированного рабочего дня, а по причине отсутствия учета фактически отработанного времени. Это означает, что работники фактически начинают жить на работе за три дополнительных выходных дня в году, то есть за минимальную гарантию, которую большинство работодателей не стремятся увеличивать, хотя они таким правом наделены.

Отсутствие законодательно установленного ограничения продолжительности ненормированного рабочего дня, необходимости учета отработанного работником времени за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены), связи между фактически отработанным за пределами рабочего дня временем и продолжительностью предоставляемого за это работнику дополнительного отпуска приводит к тому, что работодатели часто злоупотребляют применением ненормированного рабочего дня, заменяют данным понятием сверхурочную работу, устанавливая такой режим работы большинству работников в организациях как государственной (муниципальной), так и частной форм собственности. При этом работники, работающие в режиме ненормированного рабочего дня, как правило, не привлекаются к сверхурочным работам.

Необходимость принятия в период пандемии многими компаниями мер по экономии средств привела к тому, что сотрудники стали работать более продолжительное время, получая ту же заработную плату. В период пандемии существенно изменился и сам характер работы многих людей, дистанционная работа стала нормой во многих отраслях промышленности, нередко стирая грань между домом и работой.

Результаты исследования, проведенного в 2021 году аналитическим центром сервиса для управления бизнесом «Битрикс24», свидетельствуют о том, что почти половина россиян (47%) вынуждены работать сверхурочно. В 2022 году платформа по поиску работы SuperJob провела опрос, согласно которому больше 50% опрошенных указали, что регулярно перерабатывают в среднем на 28% от трудочасов, определенных трудовым договором.

В 2024 году по сведениям портала «Работа.ру» в 60% компаний работники регулярно перерабатывают. Согласно международным исследованиям россияне в среднем тратят на работу дополнительных 21,2 часа в месяц. Результаты этих исследований не меняются годами, а статистика даже усугубляется, поскольку переработка стала частью корпоративной культуры в России, выгодной для работодателя.

Согласно медицинским исследованиям переработки негативно сказываются на здоровье граждан. Увеличение продолжительности работы увеличивает риск развития инсульта на 35%, смерти от ишемической болезни сердца на 17%, повышается производственный травматизм. Особенно сильно переработка сказывается на здоровье мужчин, на которых приходится 72% всех смертей.

Кроме того, у этой проблемы есть и психологическая сторона, которая выражается в нехватке времени на общение с семьей, что выливается в конфликты и часто приводит к распаду семьи. Согласно данным Росстата россияне за последние 10 лет стали реже вступать в брак, при этом статистика разводов неуклонно растет. По официальным данным Росстата, за 2022 год в России развелись 683 тысячи пар, а всего только за семь месяцев 2023 года количество разводов достигло 400 тысяч.

Все это свидетельствует о необходимости законодательного ограничения продолжительности ненормированного рабочего дня. Ведь в конечном счете это приводит к повышенной нагрузке на систему здравоохранения, убыли населения, разрушению института семьи и падению рождаемости.

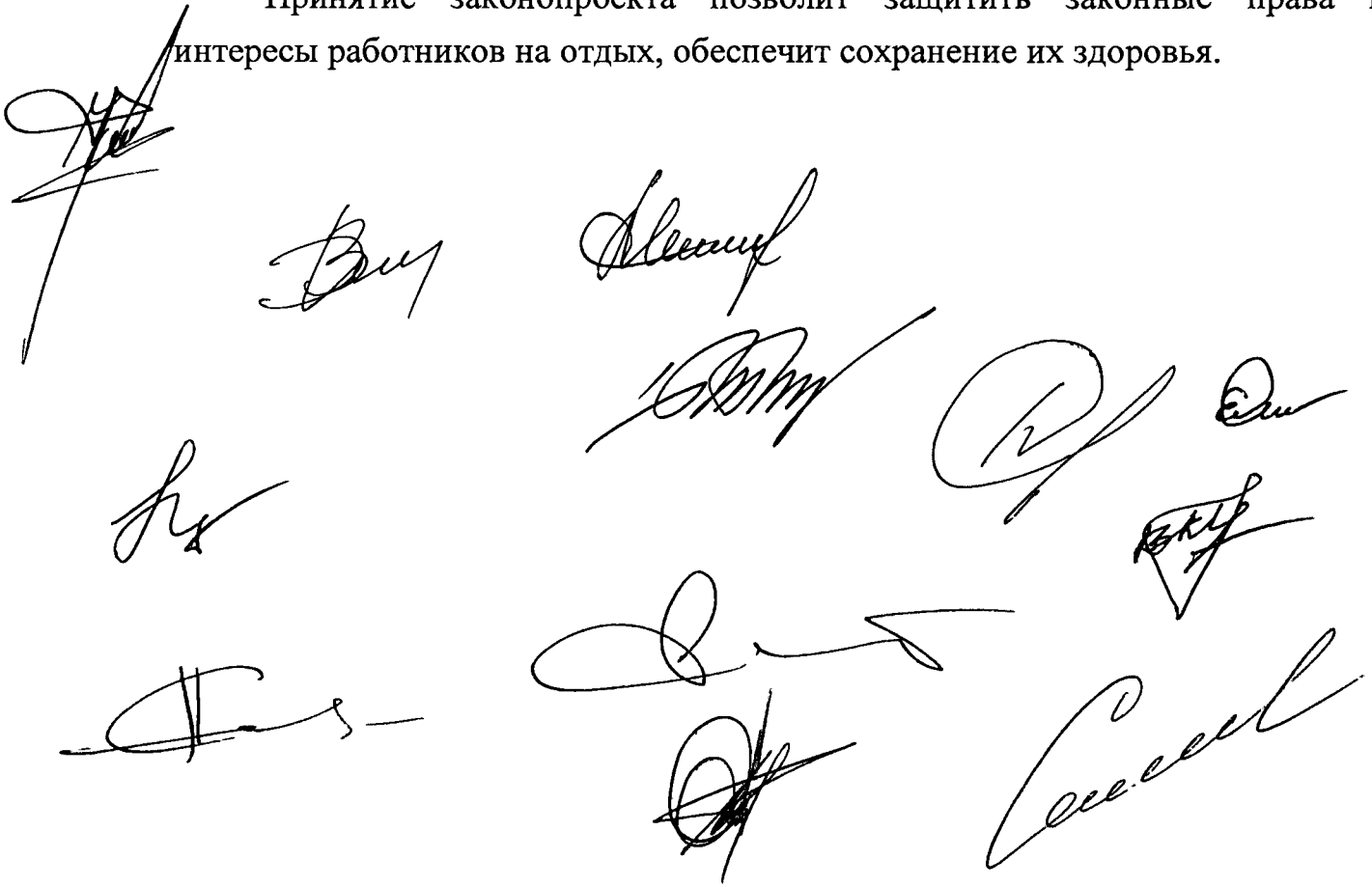
С целью исключения возможности злоупотребления работодателями своим правом на применение режима ненормированного рабочего дня в ущерб законным правам и интересам работников законопроектом предлагается внести изменения в статьи 101 и 119 ТК РФ, предусматривающие:

- установление предельного количества часов переработки в режиме ненормированного рабочего дня (не выше 120 часов в год);
- необходимость точного учета времени, фактически отработанного каждым работником за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены);

- установление продолжительности предоставляемого дополнительного отпуска в зависимости от времени, фактически отработанного за пределами рабочего дня.

Одновременно предусмотрено исключение применения данных положений для руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров, а также для 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).

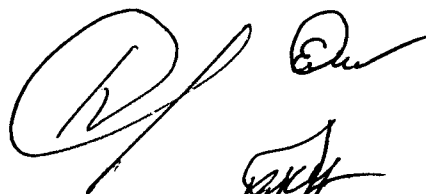
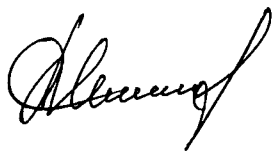

Принятие законопроекта позволит защитить законные права и интересы работников на отдых, обеспечит сохранение их здоровья.





**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»**

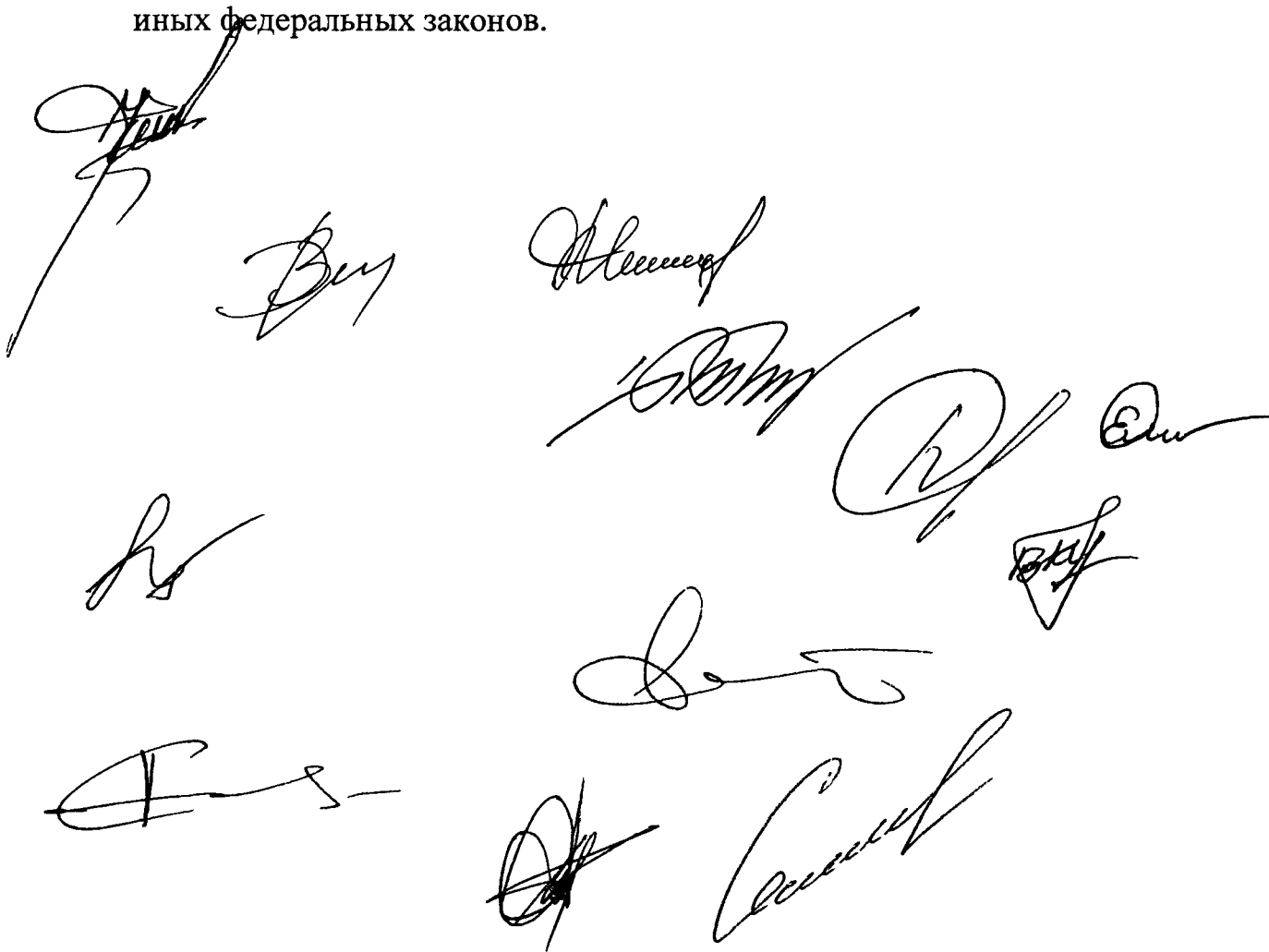
Принятие и реализация проекта федерального закона «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня» не повлечет за собой изменения финансовых обязательств государства и не потребует дополнительных расходов,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



## ПЕРЕЧЕНЬ

актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием 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 требует признания утратившими силу, приостановления, изменения или принятия иных федеральных законов.



The image contains a collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid pattern below the text. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or stylized names. The signatures are located in the lower half of the page, below the paragraph of text.



**ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

« 22 » мая 2024 г.

№ ДГ-П45-15042

МОСКВА

Депутату Государственной Думы  
Федерального Собрания  
Российской Федерации

Я.Е.Нилову

Государственная Дума  
Федерального Собрания  
Российской Федерации

На № НЯЕ-2/59 от 16 февраля 2024 г.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**на проект федерального закона "О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня", вносимый в Государственную Думу депутатом Государственной Думы Я.Е.Ниловым**

В соответствии с частью 3 статьи 104 Конституции Российской Федерации в Правительстве Российской Федерации рассмотрен проект федерального закона с учетом представленного финансово-экономического обоснования.

Законопроектом предлагается установить предельное количество часов переработки для работников с ненормированным рабочим днем, новый порядок предоставления дополнительного отпуска таким работникам, а также обязанность работодателя по обеспечению точного учета времени, фактически отработанного каждым таким работником за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены).

Ненормированный рабочий день является особым режимом работы, предполагающим возможность при необходимости эпизодического привлечения отдельных работников, занимающих должности, перечень которых определен коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Установление предельной нормы рабочего времени для работников с ненормированным рабочим днем на практике может привести к смешению с понятием "сверхурочная работа".

0644241-Уч-2024 (7.0)

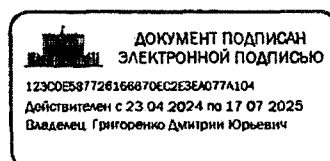


Предлагаемый законопроектом порядок исчисления продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от фактически отработанного работником времени за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены) в часах за год работы имеет характер правовой неопределенности, допускает использование различных подходов к определению продолжительности такого отпуска и может привести к ухудшению положения отдельных категорий работников, в том числе тех, для кого коллективным и (или) трудовым договором, локальным нормативным актом продолжительность дополнительного отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня установлена более трех дней независимо от продолжительности работы в данных условиях.

Установление обязанности работодателя вести учет рабочего времени работника за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) является избыточным, поскольку в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, вне зависимости от режима рабочего времени.

Следует также отметить, что идентичные предложения содержались в проекте федерального закона № 1182849-7 "О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня", который ранее не был поддержан Правительством Российской Федерации (официальный отзыв Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2021 г. № 9475п-П45) и был отклонен Государственной Думой (постановление от 25 января 2023 г. № 2976-8 ГД).

Заместитель Председателя  
Правительства Российской Федерации -  
Руководитель Аппарата Правительства  
Российской Федерации



Д.Григоренко

0644241-Уч-2024 (7.0)

