**САМОЕ СЛОЖНОЕ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:**

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**Что входит и не входит в рабочее время**

**Апелляционное определение Красноярского краевого суда**

**от 22.01.2018 по делу N 33-873/2018**

Сотрудник потратил три минуты рабочего времени на переодевание - наказать за это можно.

Работник приступил к работе на три минуты позже начала смены, так как надевал технологический костюм. За опоздание работодатель объявил ему замечание и снизил премию. Сотрудник решил, что время на переодевание включается в рабочее, и поэтому наказание обжаловал.

Суд с работником не согласился. Ни законом, ни локальными актами организации не предусмотрено, что переодевание включается в рабочее время. Значит, сотрудники должны успевать надевать спецодежду и спецобувь перед началом работы.

Роструд считает иначе: использование специальной одежды, обуви и иных средств индивидуальной защиты - это обязанность работника, поэтому время ее исполнения должно включаться в рабочее время.

Чтобы избежать спорных ситуаций, лучше урегулировать этот вопрос в локальных ак- тах организации.

**Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского**

**автономного округа - Югры от 16.10.2018 по делу N 33-6841/2018**

Повестка о вызове на допрос не освобождает от работы на весь день - увольнение за прогул законно

Сотрудник был на допросе в полиции и прогулял смену. Он полагал, что освобожден на целый день. Однако работодатель его уволил.

Суд встал на сторону организации. Если не учитывать время допроса, работник все равно отсутствовал на месте без уважительных причин более четырех часов подряд.

Некоторые суды, оценивая правомерность привлечения к дисциплинарной ответственности, ссылаются также на удаленность рабочего места от органа внутренних дел, время на проезд. На это обращали внимание, например, Суд Ямало-Ненецкого автономного округа, Мурманский областной суд.

Чтобы у взыскания было больше шансов устоять в суде, учитывайте и продолжительность допроса, и время на дорогу до работы.

**Неполное рабочее время**

**Апелляционное определение Московского городского суда**

**от 22.05.2018 N 33-17774/2018**

Работнику с малолетним ребенком нельзя ограничивать право в любой момент изменять режим работы.

По просьбе сотрудницы ей установили неполный рабочий день, так как она воспитывает малолетнего ребенка. Позднее работодатель издал приказ о том, что заявлять об изменении режима работы нужно за пять дней. Сотрудница обжаловала этот приказ в суде, т.к. он не позволял изменять время начала и окончания рабочего дня тогда, когда ей это было необходимо.

Первая инстанция встала на сторону работодателя. Он доказал, что срок подачи заявления нужен, чтобы улучшить кадровые процессы, а не лишить сотрудника его прав. Работница не доказала, что ее положение ухудшилось.

Апелляционный суд признал приказ работодателя незаконным. В ТК РФ нет ограничений по срокам подачи заявления об изменении режима рабочего дня. Значит, сотрудник может подавать такое заявление по своему желанию в любое время. После того как работник заявит об изменении режима, его просьбу надо удовлетворить незамедлительно или в разумный срок.

**Апелляционное определение Свердловского областного суда**

**от 30.01.2018 по делу N 33-593/2018**

Трудовой договор не спасет от обязанности платить за сверхурочную работу в повышенном размере.

Суд решил, что работодатель должен сотруднику деньги за сверхурочную работу, несмотря на условие трудового договора об ином виде компенсации.

Договор предусматривал: вместо повышенной оплаты за сверхурочную работу сотруднику полагается дополнительное время отдыха. Это условие, по мнению суда, не подлежало применению. Оно снижало уровень гарантий работника, лишая его права выбора.

Напомним, по ТК РФ сверхурочные часы [оплачиваются](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2018-04-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D289887%3Bdst%3D713%23utm_campaign%3Ddb%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) в повышенном размере. И только по желанию работника можно взамен денег предоставить ему дополнительное время отдыха.

Как показывает практика, нет смысла закреплять это желание в трудовом договоре на будущее. А значит, каждый раз при привлечении сотрудника к сверхурочной работе нужно выяснять, какую компенсацию он выбирает.

**Работа во время отпуска по уходу за ребенком**

Определение Конституционного Суда РФ от 28.02.2017 № 329-о

«Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Медведева

Валентина Юрьевича на нарушение его конституционных прав ч. 2

ст. 11.1 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании

на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"»

Как следует из представленных материалов, заявитель состоит в браке с иностранной гражданкой, которая проживает в Российской Федерации временно, а потому не имеет права на государственные пособия в связи с рождением и воспитанием детей и как неработающее лицо не подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. 12 ноября 2015 года у них родилась дочь, а с 26 ноября 2015 года В.Ю. Медведеву был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, на период которого установлен неполный рабочий день продолжительностью 7 часов 30 минут при пятидневной рабочей неделе. При этом в назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком ему было отказано страхователем. Правильность такого отказа была подтверждена региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации по результатам выездной проверки, а также судами общей юрисдикции, которые, применив при разрешении его дела оспариваемую норму, указали, в частности, на то, что уменьшение продолжительности рабочего дня на **30 минут** не позволяет ему фактически осуществлять уход за ребенком в полном объеме, а его заработок за период отпуска по уходу за ребенком сократился на 7 процентов. Кроме того, с 1 июля 2016 года после установления В.Ю. Медведеву неполного рабочего дня продолжительностью **6 часов** названное **пособие ему было назначено и выплачивается**.

Определение Верховного Суда РФ

от 18.07.2017 № 307-КГ17-1728

**Сокращение рабочего времени менее чем на 5 минут в день** не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка.

В рассматриваемой ситуации, пособие по уходу за ребенком уже **не является компенсацией утраченного заработка**, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника.

Указанные обстоятельства свидетельствуют о злоупотреблении обществом правом в целях предоставления своему сотруднику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств фонда.

**ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день**

## **Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18.02.2013**

## **№ ПГ/992-6-1 «Об оплате труда работника, получающего месячный**

## **оклад, отработавшего в праздничный день с предоставлением дня**

## **отдыха в этом же месяце»**

**Вопрос:** Работник, получающий месячный оклад, по распоряжению администрации отработал в праздничный день с предоставлением дня отдыха в этом же месяце. Какова в этом случае будет заработная плата работника? Будет ли уменьшен размер месячного оклада работника вследствие того, что день отдыха оплате не подлежит (ч. 3 ст. 153 ТК РФ)?

**Ответ:** В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение. В пределах компетенции сообщаем следующее.

В соответствии с ч. 3 ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. С нашей точки зрения, день отдыха, предоставленный в соответствии со ст. 153 Кодекса, **должен исключаться из нормы рабочего времени**.

Таким образом, если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.

За дополнительными разъяснениями рекомендуем обратиться в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, которое в соответствии с Положением о нем, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 N 610, осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию, в частности, по вопросам оплаты труда.

**Постановление Конституционного Суда РФ**

**от 28.06.2018 № 26-П «По делу о проверке конституционности ч. 1 ст. 153**

**Трудового кодекса РФ в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина,**

**К.К. Багирова и других»**

Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать [часть первую статьи 153](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304173/a6a0176ee414c56cbffecc3d3fe9c161603a3b35/#dst716) Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащей [Конституции](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2875/#dst0) Российской Федерации, поскольку - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - она **предполагает установление для получающих оклад (должностной оклад) работников**, замещающих должности гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации и **привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени,** если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, **оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.**

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл [части первой статьи 153](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304173/a6a0176ee414c56cbffecc3d3fe9c161603a3b35/#dst716) Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

**Комментарий Роструда (Онлайнинспекция)**

# Оплата в выходной и праздничный день

# с учетом положений постановления Конституционного Суда

Постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 №26-П установлено, что работа в выходной и праздничный день должна оплачиваться с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. При этом в постановлении суда речь идет о гражданском персонале воинских частей, а также указано, что толкование статьи 153 ТК РФ является общеобязательным. Также суд предложил внести уточнения в статью 153 ТК РФ. Распространяется ли толкование статьи 153 ТК РФ, данное судом, на всех работодателей? И надлежит ли производить оплату труда работников в выходной и праздничный день с учетом стимулирующих и компенсационных выплат до внесения уточнений в ст.153 ТК РФ?

**Ответ:**  
 При оплате труда в выходной день работодатель должен учитывать **не только тарифную часть зарплаты, районные коэффициенты и процентные надбавки, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, т. ч. все премии.** Данное толкование ст. 153 ТК РФ, приведенное в Постановлении Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, **распространяется на всех работодателей без исключения**.

# Оплата работы в выходной день

У нас на предприятии сложилась следующая ситуация. Водителя автомобиля в июле месяце 2018 года привлекали к работе в выходной день с оплатой в двойном размере. Норма рабочего времени за июль месяц составила 176 часов. Оклад работника 20000 руб. Продолжительность работы в выходной день составила 6,58ч (по путевому листу). Работнику (водителю) с ненормированным рабочим днем установлена (согласно условиям Коллективного договора) доплата в размере 10% должностного оклада за отработанное время (ежемесячно). Ранее предприятие оплачивало работу в выходной день следующим образом: Оклад/норму рабочего времени за месяц\*часы работы выходной день\*2кратный размер Конституционный суд (КС от 28.06.2018№26-П) предписал начислять за работу в выходной день или праздник не просто двойную оплату исходя из оклада, но также учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты. Вопрос: в настоящее время надо ли учитывать при оплате работы в выходной день водителю автомобиля доплату в размере 10% должностного оклада.

**Ответ:**  
 При оплате труда в выходной день или нерабочий праздничный день работодатель должен учитывать не только тарифную часть зарплаты, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, в т. ч. доплату за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Данное толкование ст. 153 ТК РФ, приведенное в Постановлении Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, распространяется на всех работодателей и работников без исключения.

# Расчет оплаты работы в выходной день

Ранее был задан вопрос и получен ответ (см. ниже). Из ответа следует, что при расчете работы в выходной день должны быть учтены все премии.

**Вопрос:** 1) В апреле 2018 года начислена и выплачена премия по итогам работы в 2017 в размере 1го оклада. Учитывается ли указанная выплата при расчете работы в выходной день в августе 2018г? И если да, то в каком размере указанная выплата учитывается при расчете работы в выходной день (каков алгоритм, т.к. в локальных актах работодателя подобный алгоритм не предусмотрен)?

**Вопрос:** 2) Ежемесячно начисляется и выплачивается премия по итогам работы, но не за текущий и предыдущий месяц, а, например, 10 го июля премия по итогам работы в мае.

Как и в каком размере указанные премии должны быть учтены при начислении выплат за работу в выходной день в августе?

"Добрый день, в свете Постановления Конституционного суда от 28.06.2018 № 26-П, а именно, части : "...Предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, применяемые в целях максимального учета разнообразных факторов, характеризующих содержание, характер и условия труда, прочие объективные и субъективные параметры трудовой деятельности, начисляются к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке работника и являются неотъемлемой частью оплаты его труда, а следовательно, должны, по смыслу частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, учитываться работодателем при определении заработной платы работника и начисляться за все периоды работы, включая и выходные и нерабочие праздничные дни..." возник ряд вопросов

- включаются ли в расчет оплаты труда в выходной день, предусмотренные трудовыми договорами компенсационные и стимулирующие выплаты сотрудникам, а именно: стоимость питания и проезда, компенсация на бензин и мойку автомобиля, годовая премия, материальная помощь к отпуску, ежемесячные премии?

-включаются ли в расчет заработка в командировке, предусмотренные трудовыми договорами компенсационные и стимулирующие выплаты сотрудникам, а именно: стоимость питания и проезда, компенсация на бензин и мойку автомобиля, материальная помощь к отпуску?

**Ответ:** При оплате труда в выходной день работодатель должен учитывать не только тарифную часть зарплаты, районные коэффициенты и процентные надбавки, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, т.ч. все премии.

Компенсация стоимости питания и проезда, в т.ч. расходов на бензин и мойку автомобиля, материальная помощь к отпуску не являются составляющими заработной платы, не относятся к компенсационным и стимулирующим выплатам, поэтому при расчете оплаты труда в выходной день, а также среднего заработка за время командировки не учитываются.

В соответствии с ч. 1 ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

**Ответ:**  
 При оплате труда в выходной день работодатель должен учитывать все премии. В данном случае, по нашему мнению, речь идет об установленных системой оплаты труда и трудовым договором ежемесячных премиях, составляющих заработную плату работника, размер которых заранее определен.

Годовая премия данным критериям не отвечает, ее не представляется возможным учесть при расчете оплаты труда в выходной день.

Если размер ежемесячной премии заранее известен, то она учитывается при отплате труда в выходной день. При этом не будет иметь значение срок выплаты самой премии. Она должна быть начислена в двойном размере.

# Оплата за **сверхурочную** работу и **ночные** часы

В связи с Постановлением Конституционного суда от 28 июня 2018 г. N 26-П, обязывающим работодателей включать компенсационные и стимулирующие выплаты в расчет доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, просим разъяснить: распространяется ли указанное требование на случаи расчета доплат за сверхурочную работу и ночные часы.

**Ответ:**  
 С учетом позиции, приведенной в Постановлении Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, по нашему мнению, при оплате сверхурочной работы и ночных часов также, как и при оплате труда в выходной день работодатель **должен учитывать** не только тарифную часть зарплаты, районные коэффициенты и процентные надбавки, но и компенсационные и стимулирующие выплаты.

**Неиспользованные дни отдыха за работу в выходной**

**Апелляционное** **определение** **Московского городского**

**суда от 14.11.2017 по делу N 33-46542/2017**

Суд разрешил **не компенсировать** при увольнении неиспользованные дни отдыха за работу в выходной

Перед тем как уволиться, сотрудник не успел использовать дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни. Он попросил организацию компенсировать неиспользованный отдых деньгами, но получил отказ, который обжаловал.

Суд согласился с работодателем. Если сотрудник не успел отгулять дни отдыха, организация не обязана заменять их оплатой в двойном размере. Работник не просил перенести эти дни на другие даты, невозможность их использовать не доказал. Работодатель предложил сдвинуть увольнение на более поздний срок, чтобы предоставить дни в качестве компенсации, но сотрудник отказался.

Апелляционное определение Воронежского областного суда

от 07.12.2017 по делу N 33-9238

Организация оплатила работу в выходные и праздники в одинарном размере, но не предоставила сотруднику другие [дни отдыха](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2018-03-23/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D289887%3Bdst%3D721%23utm_campaign%3Ddb%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) до его увольнения. Воронежский областной суд решил, что работнику **полагается денежная компенсация**.

**Предоставление отпуска многодетным**

**Федеральный закон от 11.10.2018 № 360-ФЗ**

«О внесении изменения в Трудовой кодекс РФ»

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации изменение, дополнив его статьей 262.2 следующего содержания:

"**Статья 262.2.** Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей

**Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет**, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время."

**Письмо Минтруда России от 20.11.2018 N 14-2/ООГ-9211**

Минтруд объяснил, обязан ли работодатель давать многодетным отпуск в первые полгода работы.

Ведомство подчеркнуло, что особого порядка для тех, кто имеет трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, не установлено.

По [общему правилу](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/56236a39da1eba84f52b37d378edbffd1710628e/#dst622) сотрудник может пойти в ежегодный отпуск только через шесть месяцев после приема на работу. Выходит, взять дни отдыха досрочно многодетные могут только по соглашению с работодателем.

После первых шести месяцев работы организация обязана предоставлять многодетным ежегодный отпуск в удобное для них время.

**Роструд: обзор актуальных вопросов за январь 2019 г.**

Нужно ли давать отпуск в удобное время сотруднику, который имеет детей в возрасте **7, 10 и 12 лет?**

В такой ситуации предоставлять отпуск в удобное время не нужно, считает Роструд. [Использовать](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314838/73084887df59aec4b66e98b2829227272451c5da/#dst2324) отпуск по своему желанию в любое время могут только родители, имеющие трех и более детей в возрасте **до 12 лет** (<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/analytics/show/31>).

**Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении**

[**Постановление**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2018-10-31/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D309836%3Bdst%3D100054%23utm_campaign%3Ddb%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)**Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П**

## **“По делу о проверке конституционности части первой ст. 127 и части первой**

## **ст. 392 Трудового кодекса РФ в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других”**

Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать часть первую статьи 127 и часть первую статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку содержащиеся в них положения - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - **не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска** и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее **взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора.**

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации **является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.**

4. Настоящее Постановление **окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.**

**Письмо Роструда от 24.05.2012 № ПГ/3841-6-1**

**Вопрос:**

Как определить продолжительность ежегодного **дополнительного отпуска** работника с режимом **ненормированного** рабочего дня, если в отношении него данный режим был введен (отменен) в течение рабочего года? Следует ли предоставлять дополнительный отпуск полной продолжительности работникам, которым данный режим установлен на момент предоставления отпуска? Можно ли не предоставлять дополнительный отпуск работникам, которым отменили данный режим, если в рабочем году они привлекались к работе за пределами нормы?

Можно ли исчислять продолжительность дополнительного отпуска пропорционально времени, в течение которого работнику был установлен данный режим? Или дополнительный отпуск следует предоставлять работникам, которым когда-либо в рабочем году был установлен данный режим?

**Ответ:**

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение. Сообщаем следующее.

В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

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

Таким образом, основаниями для предоставления данного дополнительного отпуска являются работа в режиме ненормированного рабочего дня и наличие должности работника в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, который установлен коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Условие о ненормированном рабочем дне подлежит включению в трудовой договор, если должность работника предусмотрена перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем.

**Законодательством не предусмотрено предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день пропорционально отработанному в рабочем году времени.**

В связи с этим полагаем, что право на дополнительный отпуск установленной продолжительности возникает у работника, включенного в перечень должностей работников организации с ненормированным рабочим днем, **независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.**