



# **Нормативное регулирование трудовых правоотношений**

**Тема 1.**

**Проблемы правового  
регулирования рабочего  
времени**

Черных А.Б.



# Содержание

1. Понятие и виды рабочего времени
2. Режим рабочего времени, порядок его установления и учета



# ПОНЯТИЕ И ВИДЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

# Рабочее время

Легальное определение понятия «рабочее время» дано в **ст. 91 Трудового кодекса РФ**.

- **Рабочее время** – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

**Иными периодами времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему, считаются:**

- периоды простоя,
- оплачиваемых перерывов в течение рабочего дня,
- время нахождения в командировке,
- время междусменного отдыха в период пребывания на вахте и т.д.

**!**

**Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.**

# Виды рабочего времени:

Выделяют следующие виды рабочего времени:

1. нормальное,
2. сокращенное,
3. неполное,
4. сверхурочное,
5. ночное.

Рассмотрим каждое из них подробнее

# Нормальная продолжительность рабочего времени

- **Нормальная** продолжительность рабочего времени - это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель), независимо от формы собственности организации.
- Будучи установленной законом, нормальная продолжительность рабочего времени **не может быть изменена** иными нормативными актами и соглашением сторон.

Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовой договор, не должна превышать 40 часов.

Это общая норма.

# **Нормальная продолжительность рабочего времени, согласно ст. 92 ТК РФ, может уменьшаться на:**

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1-й или 2-й групп;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

# Сокращенная продолжительность рабочего времени

- Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, сокращается на 7 часов в неделю (ст. 173, 174 ТК РФ).

- Федеральным законом может устанавливаться **сокращенная** продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).
- Таким образом, отдельным категориям работников продолжительность рабочего времени сокращается (ст. 92 Трудового кодекса РФ).

# Продолжительность ежедневной работы

Что касается продолжительности ежедневной работы, то в соответствии со ст. 94 Трудового кодекса РФ она не может превышать:

- 1) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- 2) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4,5 часа;
- 3) для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

- Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
  - 1) при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
  - 2) при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

# Сокращенная рабочая неделя

Законодатель устанавливает также и сокращенную рабочую неделю:

1. - для лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
2. - для инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;
3. - для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю;
4. - для работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений - не более 36 часов в неделю;
5. - медицинским работникам - не более 36 часов в неделю;
6. - педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю;
7. - женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в сельских местностях, - не более 36 часов в неделю.

При сокращенном рабочем дне (по общему правилу) за неотработанные работником часы производится доплата из расчета среднего заработка работника.

# Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя

- При заключении трудового договора либо впоследствии по соглашению сторон может быть установлен **неполный рабочий день или неполная рабочая неделя**.
- Законом (ст. 93 ТК РФ) определены случаи, когда работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время по его заявлению. Так, он обязан это сделать по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

- При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.
- Необходимо учитывать, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени (либо выработанной продукции - при сдельной системе).

# Сверхурочная работа

- **Сверхурочной** признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального количества рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

## **Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:**

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

# **Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:**

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

# Запрещается привлечение к сверхурочным работам

- Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочным работам допускается **только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.**
- Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников моложе 18 лет а также других категорий работников, указанных в законодательстве.
- Инвалиды, женщины с детьми до 3 лет могут быть привлечены к таким работам только с их письменного согласия и при условии, что эти работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

- **Закон запрещает привлекать работника к сверхурочным работам более 120 часов в год и 4 часов в течение 2 дней подряд.**
- **Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором.**

- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, не считается сверхурочной и оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

- **В ночное время (с 22 часов до 6 часов)** продолжительность работы (смены) сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ).
- Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.
- Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на специальных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

- К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и другие категории работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

- Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.
- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами). Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным, трудовым договором.

- Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих **нерабочему праздничному дню**, уменьшается на один час.
- В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.
- Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.



# РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ПОРЯДОК ЕГО УСТАНОВЛЕНИЯ И УЧЕТА

- Под **режимом** рабочего времени понимают распределение времени работы в течение конкретного календарного периода – дня, недели, года.

- Режим рабочего времени должен предусматривать:
- 1) продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- 2) работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- 3) продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

- Таким образом, **режимом рабочего времени называется его** распределение в сутки, неделю, начало и окончание работы. В режим также входят и структура недели, графики сменности, а также внутрисменные и междусменные перерывы в работе, начало и конец рабочего дня, смены, недели. К режиму относятся и вахтовый метод работы, гибкие, скользящие графики

- **Особенности режима рабочего времени и времени отдыха** работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (см., например, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, утвержденное Минтрансом России от 8 июня 2005 г. N 63).

- Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые разрабатываются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ. Указанные Правила могут являться также приложением к коллективному договору организации.

- ТК РФ в ст. 100 предусматривает содержание режима рабочего времени, указывая, что он должен включать в себя продолжительность рабочей недели с ее структурой (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с выходными по скользящему графику, неполная рабочая неделя, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), число смен в сутки, время начала и окончания работы).

- Рабочий день, рабочая смена и рабочая неделя – это измерители рабочего времени, отражающие и его режим.

- **Рабочим днем** называется установленное законом рабочее время в течение суток. Продолжительность ежедневной работы, ее начало и конец, перерывы в течение рабочего дня предусматривают правила внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе – еще и графики сменности, в том числе и при вахтовом методе.

- **Рабочая смена** – это установленная графиком сменности продолжительность рабочего времени для группы работников и его чередование с другими сменами в течение недели, месяца. Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения профкома и прилагаются к коллективному договору; как правило, они доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения в действие.

- **Графики сменности** могут быть: двухсменные, трехсменные, а на непрерывно действующих производствах – четырехсменные, когда три смены работают, а четвертая – отдыхает. Продолжительность смен по графику устанавливается так, чтобы каждый работник в течение календарной недели или месяца отработал установленную ему норму рабочего времени (нормального или сокращенного). Продолжительность ночной смены устанавливается графиком короче дневной и вечерней на 1 час. При сменной работе в смены с ночным рабочим временем (с 10 часов вечера до 6 часов утра) не включаются работники, которые не допускаются к работе в ночное время: беременные женщины и работники моложе 18 лет. Женщины, имеющие детей до 3 лет, могут привлекаться с их письменного согласия (ст. 259 ТК РФ). Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время, только если эта работа им не запрещена медицинскими рекомендациями и с их письменного согласия.

- **Рабочая неделя** – продолжительность и распределение рабочего времени в течение календарной недели. По своей продолжительности рабочая неделя может быть нормальной, сокращенной и неполной (например, 2–3 дня в неделю). По структуре рабочая неделя может быть пятидневной с двумя выходными подряд и шестидневной с одним выходным, что определяют сами организации. При этом начало и конец рабочего дня, смен предприятия, учреждения, организации обязательно согласовывают с местными органами самоуправления, чтобы транспорт не был перегружен в часы «пик».

- **Сменная работа** - это работа в две, три или четыре смены. Статья 103 ТК РФ предусматривает порядок ее введения.
- Она вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.
- При сменной работе каждая группа работников должна выполнять работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.
- Составляя график сменности, работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору и доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.
- По общему правилу работа в течение двух смен подряд запрещена.

- **Скользящие или гибкие графики работы** устанавливаются в интересах работника по соглашению сторон трудового договора. Такие графики могут быть установлены и коллективным договором или правилами внутреннего распорядка для отдельных категорий работников (беременных, женщин, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, инвалидов). В середине дня работник с таким графиком обязан быть на работе (это так называемое фиксированное время в отличие от переменного).
- Иначе говоря, работа выполняется в режиме **гибкого рабочего времени**, когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон.
- При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.). В этих случаях переработка рабочего времени в дни отработки не может считаться сверхурочной работой.

- **Вахтовый метод работы** – это работа вахтовой смены (вахта) на значительно отдаленном от постоянного места жительства (20–40 км) участке. Вахта (смена) выезжает на 2–3 недели, а иногда и больше, живет в вахтовом городке (например, на нефтепромыслах), и рабочая смена может длиться ежедневно 12 часов подряд. Время вахты, включающее как рабочее время, так и время отдыха, может быть до 1 месяца. Вахта не может уехать до прибытия другой вахтовой смены. Затем она отдыхает по месту жительства до 1 месяца. Время в пути на вахту и обратно также включается в вахту. В исключительных случаях с учетом мнения профкома продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев (ст. 299 ТК РФ)" За работу вахтовым методом производится доплата в размере 50 и 75% тарифной ставки работника. Трудовой кодекс предусматривает этот метод работы в ст. 297. К этой работе не привлекаются несовершеннолетние работники, беременные и женщины, имеющие детей до трехлетнего возраста (ст. 298 ТК РФ).

- В ряде случаев на работах (где это необходимо вследствие особого характера труда, а также если в течение рабочего дня (смены) интенсивность работы не одинакова) рабочий день может быть **разделен на части** с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.
- Компенсируется работа в таких условиях, как правило, повышенной оплатой, устанавливаемой по соглашению сторон.

- **Режим раздробленного рабочего дня** возможен для некоторых работников, например для животноводов (часы уборки, кормления животных, дойка коров – остальное время свободно от работы) или для водителей автобусов, троллейбусов, трамваев (день может быть раздроблен по часам «пик» на городском транспорте). Но и при таком режиме работник должен отработать за неделю, месяц положенное количество рабочих часов.
- Такое разделение рабочего дня на части допускается работодателем на основании локального нормативного акта, принятого им с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 105 ТК РФ).

- Особым режимом работы является **ненормированный рабочий день**. При таком режиме 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, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации или иными локальными актами организации, принятыми в порядке ст. 372 ТК РФ.
- Ненормированный рабочий день может применяться для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала; лиц, труд которых не поддается учету во времени; лиц, которые распределяют время по своему усмотрению; лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

- Такая работа за пределами рабочего времени компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска - не менее 3 календарных дней.
- 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 нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

- **Относительно режима труда работников, занятых у работодателей – физических лиц**, ст. 305 ТК РФ предусматривает, что режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные ТК РФ.

- Законодательством предусмотрена обязанность работодателя **вести учет времени**, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет, является табель учета рабочего времени.
- Учет рабочего времени необходим для определения, отработал или нет фактически работник положенную норму труда в рабочих часах. Вести его обязана администрация.

- Существуют следующие виды учета рабочего времени: поденный, еженедельный и суммированный.
- Поденный учет применяется в случаях, когда работник имеет одинаковую продолжительность рабочего дня ежедневно.
- Еженедельный учет применяется в случаях, когда продолжительность ежедневной работы работника может быть различной, но за неделю он вырабатывает одинаковую продолжительность рабочего времени (36 часов, 24 часа и т.д., но не более установленной нормы - 40 часов).

- Суммированный учет применяется в случаях, когда продолжительность рабочего времени в день, в неделю может быть различной, однако переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие, при этом за учетный период (месяц, квартал, год) работник должен отработать установленную норму часов. Он применим при сменной работе за месяц, квартал, при разной продолжительности рабочих смен в неделю, а также при неполном рабочем времени, скользящем, гибком графике, при вахтовом методе и на непрерывно действующих производствах; устанавливается коллективным договором, а где его нет – администрацией по согласованию с профкомом. Порядок введения суммированного учета рабочего времени также может устанавливаться Правилами внутреннего трудового распорядка организации. Суммированный учет допускается при условии, чтобы продолжительность работы за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормы рабочего времени за этот период.

- Учетный период не должен превышать одного года, а продолжительность смены – 12 часов.
- За нарушение обязательства о проведении учета рабочего времени виновные должностные лица могут нести административную ответственность, налагаемую органами федеральной инспекции труда.



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ**