

# Рабочее время и время отдыха

# Рабочее время и время отдыха

- **Рабочее время** - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (*ст. 91 ТК РФ*).
- **Не являются рабочим временем, но в силу своего функционального назначения приравниваются к нему следующие периоды:** перерывы для кормления ребенка (*ч. 4 ст. 258, ст. 264 ТК РФ*), время простоя (*ст. 157 ТК РФ*), перерыв для приема пищи в месте выполнения работы (*ч. 3 ст. 108 ТК РФ*), специальные перерывы в течение рабочего времени (*ст. 109 ТК РФ, письмо Роструда от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1*), период командировки, междусменный отдых во время пребывания на вахте и др.

## Виды рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ);
- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ);
- неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ);
- работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

***Нормальное рабочее время*** - это продолжительность рабочего времени, применяемая в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда.

Предел ***нормального рабочего времени*** - 40 час. в неделю

В связи с тем что и при сокращенном, и при неполном рабочем времени происходит уменьшение нормальной продолжительности рабочего времени, необходимо понимать *основные различия*:

### *Сокращенная продолжительность рабочего времени*

- оплата устанавливается в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет (*ст. 271 ТК РФ*);
- продолжительность рабочего времени устанавливается федеральными законами;
- данная продолжительность применяется для отдельных категорий работников

### *Неполное рабочее время*

- устанавливается по соглашению сторон трудового договора (работника и работодателя);
- инициатива установления неполного рабочего времени может принадлежать любой стороне (*ч. 1 ст. 93, ч. 5 ст. 74 ТК РФ*);
- данный вид рабочего времени может устанавливаться независимо от категории работников;
- оплата труда производится пропорционально отработанному времени

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- сверхурочная работа;
- работа на условиях ненормированного рабочего дня

# Сверхурочная работа

- ▶ работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

# 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 централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- ▶ 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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.

**В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

# Ненормированный рабочий день

- ▶ особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

**Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).**

*Видами режима рабочего времени  
являются:*

- ненормированный рабочий день;
- работа в режиме гибкого рабочего времени;
  - сменная работа;
- разделение рабочего дня на части

- ▶ **Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
- ▶ При работе в **режиме гибкого рабочего времени** начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).
- ▶ **Сменная работа** - работа в две, три или четыре смены - 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 производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

- ▶ На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), **рабочий день может быть разделен на части** с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

# Общие положения

## *о режиме рабочего времени*

- Вопросы режима рабочего времени регулируются правилами внутреннего трудового распорядка.
- Работодатель может устанавливать для работников различные режимы рабочего времени, с учетом особенностей производства, особого характера труда, категорий работников, возраста, состояния здоровья и других факторов.
- Трудовой кодекс определяет не только общие положения, касающиеся режима рабочего времени, но и регулирует режимы труда отдельных категорий работников: при работе вахтовым методом (ст. 301 ТК РФ), работающих у работодателей - физических лиц (ст. 305 ТК РФ), работающих в религиозных организациях (ст. 345 ТК РФ), спортсменов (ст. 348. 1 ТК РФ).

## *продолжение ...*

- Изменение режима рабочего времени возможно *по соглашению сторон трудового договора.*
- Режим рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер труда, - работников транспорта, связи и др., *определяется подзаконными нормативными актами* (Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России).

## Время отдыха:

- *Время отдыха* - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- *Видами времени отдыха являются:*
  - ✓ перерывы в течение рабочего дня (смены);
  - ✓ ежедневный (междусменный) отдых;
  - ✓ выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
  - ✓ нерабочие праздничные дни;
  - ✓ отпуска

## *Отпуск:*

- 1) Отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год (*письма Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1 и от 08.06.2007 № 1921-6*).
- 2) На время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок (*ст. 114 ТК РФ*).
- 3) Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков.
- 4) По истечении 6 мес. у работника возникает право на отпуск за первый год работы.
- 5) Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – *28 календарных дней*.

## Категории работников, которым предоставляется *дополнительный отпуск*

Например,

- работникам с ненормированным рабочим днем - *не менее трех рабочих дней;*
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера, - *24 календарных дня*, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - *16 календарных дней* (ст. 321 ТК РФ);
- судьям - *от пяти до 15 рабочих дней;*
- таможенными служащими - *от пяти до 15 календарных дней*

## Отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет)

- 1) По семейным и другим уважительным причинам работнику, подавшему письменное заявление, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).
- 2) В некоторых случаях работодатель обязан предоставить такой отпуск (ч. 2 ст. 128 ТК РФ):

*участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;  
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;  
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел ... - до 14 календарных дней в году;  
работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;  
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней и в др. случаях.*

## *Отзыв из отпуска:*

- допускается с момента возникновения *исключительных обстоятельств*, причем неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена *по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год* (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- возможен только с согласия работника (п. 37 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2);
- предусмотрен запрет на отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 125 ТК РФ)

## Замена отпуска *денежной компенсацией*

- ТК РФ предусматривает возможность замены части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией (*ч. 1 ст. 126 ТК РФ*).
- Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков следующим работникам: *беременным женщинам; лицам в возрасте до 18 лет.*
- При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

*Ситуация из практики:*

Может ли работник просить заменить денежной компенсацией часть ежегодного отпуска продолжительностью 28 календарных дней, если за два года он использовал только 14 дней?

*Работодатель не вправе удовлетворить просьбу работника.*

*Компенсация за неиспользованный отпуск, предусмотренная трудовым законодательством, возможна, только если подлежащая замене ею часть отпуска превышает 28 дней. Эту позицию разделяют суды:*

*Определение ВС Республики Коми от 15.08.2011 № 33-4410/2011*

➤ **Отпуск может быть разделен на части** (*одна из частей не менее 14 дней*).

➤ **Отпуск может быть продлен:**

- *работник заболел в период указанного отпуска (ч. 1 ст. 124 ТК РФ);*
- *работник во время отпуска исполнял государственные обязанности, для которых предусмотрено освобождение от работы (ч. 1 ст. 124 ТК РФ) Например, участие в судебном заседании в качестве присяжного заседателя (ст. 10, п. 3 ст. 11 Федерального закона от 28.08.2004 № 113-ФЗ);*
- *продление предусмотрено трудовым законодательством или локальными нормативными актами (ч. 1 ст. 124 ТК РФ) (Например, в локальном нормативном акте работодатель может предусмотреть соответствующую норму (письмо Роструда от 01.06.2012 № ПГ/4629-6-1. как следствие, болезнь члена семьи станет основанием для продления отпуска).*

➤ **Отпуск может быть перенесен:**

*(сроки переноса ТК РФ не определены)*

- ✓ при временной нетрудоспособности работника во время отпуска;
- ✓ при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- ✓ когда работнику своевременно не была произведена оплата времени ежегодного оплачиваемого отпуска (в соответствии с ч. 9 ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала);
- ✓ когда работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала;
- ✓ в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы работодателя и в др. случаях.