

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.