

Рабочее время

и время отдыха

Понятие рабочего времени

время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени в соответствии в Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами РФ.

большое внимание вопросам регулирования рабочего времени уделяет

- ▶ Международная организация труда. Конвенцию МОТ №47 (1935г.) «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю»,
- ▶ Рекомендацию МОТ №116 (1962г.) «О сокращении продолжительности рабочего времени»,
- ▶ Конвенцию МОТ №171 (1990г.) «О ночном труде» и т.д.

Виды рабочего времени:

1. Нормальное

Продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю

2. Сокращенное

**А). Не производствах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю,
Б). До 16 лет - не более 24 часов в неделю,
16-18 лет не более 35 часов в неделю.
В). Учителя, врачи, женщины в сельской местности и др.**

3. Неполное

**А). По соглашению между работником и работодателем.
Б). Для отдельных категорий по медицинским или социальным показаниям.**

Ночное время

- ▶ согласно норме ст.96 ТК РФ ночным временем признается время с 22 часов до 6 часов. Указанной нормой закона определяются правила определения продолжительности работы в ночное время, а также отдельные ограничения, связанные с привлечением к таким работам некоторых категорий работников.

- ▶ **Допускается привлечение** к ночной работе женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста. Но с соблюдением определенных требований, которые заключаются в следующем:
 - ▶ указанные лица должны в письменном виде выразить свое согласие на привлечение к работе в ночное время;
 - ▶ порученная работа не должна быть запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - ▶ работодатель обязан ознакомить данных работников в письменной форме с их правом отказаться от подобной работы. Причем такой отказ не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Режим рабочего времени

- ▶ распределение рабочего времени в организации (нормы рабочего времени для отдельной категории работников) в рамках определенного календарного периода. Он устанавливается самими организациями в коллективном договоре либо в правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, коллективным договором и соглашениями.

Основные элементы режима рабочего времени

- ▶ – продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
- ▶ – работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- ▶ – продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе;
- ▶ – число смен в сутки;
- ▶ – чередование рабочих и нерабочих дней.

В отношении работника может действовать следующий режим:

- ненормированного рабочего времени;
- гибкого рабочего времени;
- сменной работы;
- суммированного учета рабочего времени;
- разделения рабочего дня на части.

- ▶ под *ненормированным рабочим днем* понимается режим работы, при котором отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

- ▶ Использование режима гибкого рабочего времени имеет место в тех случаях, когда по каким-либо причинам (бытовым, социальным и др.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда это обеспечивает более экономное использование рабочего времени.
- ▶ Режим гибкого рабочего времени – это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов организации допускается (в установленных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

Составные элементы режимов и графиков гибкого рабочего времени:

- 1 - *переменное (гибкое) время* в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, например, начало работы с 8.00 до 11.00, окончание с 17.00 до 20.00;
- 2 - *фиксированное время* – время обязательного присутствия на работе всех работающих в подобном режиме в конкретном подразделении предприятия. По своей сути – это основная часть рабочего времени. Например, с 11.00 до 17.00. Этот элемент позволяет обеспечивать нормальный ход производственного процесса;
- 3 - *перерыв для питания и отдыха*, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Его фактическая продолжительность не включается в рабочее время;
- 4 - *продолжительность (тип) ученого периода*, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.п.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

Сменная работа

- ▶ В тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также при возникновении необходимости более эффективного использования имеющегося оборудования с целью увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, в соответствии с нормой ст.103 ТК РФ, работодателю предоставляется возможность устанавливать *режим сменной работы* для конкретных работников или определенных категорий работников.

- ▶ *Вахтовый метод* является одним из возможных режимов рабочего времени, предусмотренных Трудовым кодексом. Он представляет собой особую форму осуществления трудового процесса вне постоянного места проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

- ▶ *Учет рабочего времени* – это измерение соблюдения обязанности работника выполнить норму часов. В качестве особого вида учета рабочего времени Трудовой кодекс РФ выделяет суммированный учет.

- ▶ **Суммированный учет рабочего времени** представляет собой такую форму организации труда, при которой нормальная продолжительность рабочего дня (смены) или рабочей недели устанавливается по итогам отчетного периода (месяц, квартал и т.д.) посредством деления общей суммы отработанных работником часов на количество календарных рабочих дней за этот период.
- ▶ **Минимальная продолжительность** учетного периода, как правило, составляет месяц, а максимальная – год, т.к. учетный период по нормам ч.1 ст.104 ТК РФ не может превышать одного года.

- ▶ Трудовым законодательством предусматривается выполнение работниками работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В соответствии с нормой ст.97 ТК РФ такая возможность может быть реализована по инициативе работодателя и определяется как *сверхурочная работа.*

работодатель имеет право привлечь его к выполнению сверхурочных работ при наличии чрезвычайных обстоятельств, имеющих всеобщий характер, а именно:

- 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

Запрещено привлечение к сверхурочной работе

- ▶ - беременных женщин;
- ▶ - работников в возрасте до 18 лет;
- ▶ - других категорий работников в соответствии с федеральным законом (например, в период ученичества – ст.204 ТК РФ).

- ▶ Для каждого конкретного работника (а не в среднем для всех привлеченных к сверхурочным работам лицам и не в целом по организации) сверхурочные работы не могут продолжаться **более 120 часов в год и 4 часов в течение двух дней подряд.**

Понятие и виды времени отдыха.

Конституция РФ
ст.37

Каждый гражданин РФ имеет право на отдых

*Время
отдыха*

Отрезок времени, в течение которого работник в соответствии с законом и правилами внутреннего трудового распорядка свободен от выполнения своих трудовых обязанностей.

Виды времени отдыха

1. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня.
2. Ежедневный отдых между сменами.
3. Выходные дни.
4. Ежегодные праздничные нерабочие дни.
5. Ежегодные отпуска.

Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым права человека, закреплено

- ▶ в ст.24 Всеобщей декларации прав человека 1948 года,
- ▶ ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года,
- ▶ ст.2 пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 года,
- ▶ а также в ряде конвенций МОТ:
- ▶ №14 (1921г.) «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях», №52 (1936г.)
- ▶ «О ежегодных оплачиваемых отпусках», №106 (1957г.) «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях»,
- ▶ №132 (1970г.) «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотренная)

Понятие и виды времени отдыха.

1. Перерыв для отдыха и питания

- не более двух часов и не менее 30 минут,
- предоставляется, как правило, после 4 часов работы,
- не входит в продолжительность рабочего времени.

2. Ежедневный отдых между рабочими днями

- время между окончанием одного рабочего дня и началом следующего,
- не должно быть менее 12 часов.

3. Выходные дни.

- продолжительность еженедельного отдыха должна быть не менее 42 часов в неделю,
- при пятидневной рабочей неделе-2 выходных дня, при шестидневной рабочей неделе - один (общим выходным днем является воскресенье)

2.Понятие и виды времени отдыха.

4.Праздничные дни

-работа в организациях не допускается в следующие праздничные дни:

- а) 1 -5 января – Новогодние каникулы,
- б) 7 января – Рождество Христово,
- в) 23 февраля – День защитников Отечества,
- г) 8 марта – Международный женский день,
- д) 1 мая – Праздник Весны и Труда,
- е) 9 мая – День победы
- ж) 12 июня – День России,
- з) 4 ноября – День народного единства.

в праздничные дни допускается работа на производствах, остановка которых невозможна по технологическим причинам или в связи с обслуживанием населения,

-при совпадении выходного и праздничного дня выходной день переносится на следующий день после праздничного

Все отпуска, предоставляемые работникам можно классифицировать по следующим основаниям:

1. в зависимости от работников, направляемых в отпуск:

- ▶ - отпуска, распространяющиеся на всех работников - основной ежегодный и дополнительный отпуск, предусмотренные локальными актами, например, коллективным договором;
- ▶ - отпуска, предоставляемые отдельным категориям работников – обучающимся в образовательных учреждениях, в связи с ненормированным рабочим днем, женщинам с детьми, инвалидам и др.;

2. в зависимости от периодичности отпусков:

- ▶ - отпуска, предоставляемые периодически (ежегодные);
- ▶ - отпуска, предоставляемые эпизодически в связи с определенными событиями в жизни работника, например, отпуск без сохранения заработной платы в связи со свадьбой.

2.Понятие и виды времени отдыха.

5.Ежегодные отпуска

-ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам не менее 28 календарных дней в расчете на шестидневную рабочую неделю.

-несовершеннолетние – не менее 31 рабочего дня,

-работники НИИ – не менее 36 рабочих дней,

-пед.работники – 56 календарных дней,

-инвалиды, госслужащие, судьи, прокуроры – не менее 30 рабочих дней.

Дополнительные отпуска:

1.На вредных производствах,

2.В отдельных отраслях хозяйства для работников имеющих продолжительный стаж,

3)Работникам с ненормированным рабочим днем.

4)В районах Крайнего Севера и приравненных к нему районах,

5)В др. случаях.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ, Закон РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- работникам, имеющим длительный стаж работы в отдельных отраслях общественного производства (например, служащие силовых структур (ФСБ, МВД и др.), спасатели аварийно-спасательных формирований, работники прокуратуры, Счетной палаты и др.);
- работникам в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст.321 ТК РФ - в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня; в местностях, приравненных к ним, - 16 календарных дней);
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ - не менее трех календарных дней);
- в других случаях, установленных законодательством либо на локальном уровне.

Помимо ежегодного (основного и дополнительного) оплачиваемого отпуска законодатель предоставляет отдельным категориям работников право на *отпуска, имеющие специальное целевое назначение.*

- ▶ отпуск по беременности и родам (ст.255 ТК РФ), который предоставляется женщине продолжительностью 70 дней до родов (при многоплодной беременности - 84 дня) и 70 дней после родов (при осложненных родах - 86, при рождении двух и более детей - 110);
- ▶ отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет (ст.256 ТК РФ);
- ▶ отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ - предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам);
- ▶ отпуска работникам, совмещающим работу с обучением (так называемые учебные отпуска – ст.173-176 ТК РФ).

Спасибо за внимание!