

# Рабочее время



- **Рабочее время** – это время, **в течение которого работник** в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора **должен исполнять трудовые обязанности.**

- В рабочее время могут включаться иные периоды времени, которые в соответствии с законами и нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (командировки, простои, оплачиваемые перерывы и т.п.) (ст.91 ТК).

- **Нормы рабочего времени – меры времени, которые законодательно или по соглашению между работником и работодателем устанавливаются на определенный период времени (неделю, сутки, месяц, год).**

- Международный стандарт рабочего времени составляет **40 часов в неделю** (*Конвенция МОТ № 47 "О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю", 1935г.; рекомендация МОТ №116*).

- **Рабочий день** – норма ежедневной работы (смены).
- Эта норма зависит от вида рабочей недели (шестидневной с одним выходным днем или пятидневной с двумя выходными днями) и составляет в среднем соответственно 6,66 и 8,0 часов в день.

- Для отдельных категорий работников (несовершеннолетние, инвалиды, на вредных производствах...) устанавливается сокращенная продолжительность ежедневной работы.

- 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 предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

- **Фактически отработанное время** — **реально затраченное** конкретным работником время его участия в трудовом процессе в организации.
- Превышение нормы рабочего времени влечет дополнительную оплату в повышенном размере или иную компенсацию.

# Виды рабочего времени

- нормальной продолжительности
- сокращенное
- неполное
- ночное
- за пределами нормальной продолжительности (совместительство, сверхурочная работа).

- Рабочее время **нормальной продолжительности** равно недельной норме рабочего времени (не более 40 час.) (ст.91 ТК).

# Сокращенное рабочее время



- **Сокращенное рабочее время установлено законодательством** для отдельных категорий работников путем уменьшения недельной нормы на определенное количество часов (от 16 до 4 для отдельных категорий работников).

- Сокращенное рабочее время установлено для работников:
- в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю;
- являющихся инвалидами – 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 36 и менее часов в неделю;
- других категорий на основании отдельных федеральных законов:

- Закон РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»
- Федеральный закон «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»:
- Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"



# Рабочее время женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним



- Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается **36-часовая рабочая неделя**, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ)

- Установление сокращенной продолжительности рабочей недели женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, **является не правом, а обязанностью работодателя.**

## *Пример*

- Городской суд удовлетворил исковые требования М., П., Р., К., Е. к ОАО «КИТ Финанс Инвестиционный банк» о взыскании оплаты труда за переработанное время.

## *Продолжение примера*

- Разрешая спор, суд установил, что все истцы работали в Банке в различных должностях, местом их работы являлся кредитно-кассовый офис в г. Петрозаводске и им была установлена пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов вместо 36 часов.

## *Продолжение примера*

- Положения статьи 320 ТК РФ не предполагают установление для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительности рабочей недели свыше 36 часов, в связи с чем **работодатель при заключении коллективного или трудового договора не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную законодательством.**

## *Завершение примера*

- Суд пришел к выводу о том, что у истцов имела место работа за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени, поэтому их требования об оплате такой работы являются обоснованными.

- Работа женщин в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выполняемая сверх установленной для них законодательством продолжительности рабочего времени, **подлежит дополнительной оплате.**



## *Пример*

- Княжпогостский районный суд, рассматривая дело по искам Б. и других к ООО «Управляющая компания «Княжпогостское ЖКХ» о взыскании заработной платы, установил, что **ИСТЦЫ** **состояли с ответчиком в трудовых отношениях, работая вахтерами общежитий.**

## *Завершение примера*

- Проанализировав таблицы учета рабочего времени и учитывая норму рабочего времени по производственному календарю при 36-часовой рабочей неделе, суд установил, что **каждой из истцов отработано сверх установленной нормы определенное количество часов, которое ответчиком не оплачено в полном объеме, в связи с чем удовлетворил требования об оплате сверхурочной работы (по материалам обобщения судебной практики Верховного Суда Республики Коми).**

# Неполное рабочее время



- **Неполное рабочее время (ст.93 ТК)** устанавливается по соглашению между работником и работодателем.
- При неполном рабочем времени работник выполняет трудовую функцию **в количестве часов меньшим, чем это предусмотрено** для работников организации правилами внутреннего трудового распорядка

- **Работодатель обязан установить неполное рабочее время** следующим категориям работников **по их просьбе:**
- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет);
- работникам, ухаживающим за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями.

- Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

- 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.

Постановление Правительства РФ от  
11.07.2002 N 516 (ред. от 25.03.2013)  
«Об утверждении Правил исчисления  
периодов работы, дающей право на  
**досрочное назначение трудовой пенсии** по  
старости в соответствии со статьями 27 и 28  
Федерального закона "О трудовых пенсиях в  
Российской Федерации»



- В стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, **засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня, если иное не предусмотрено...**

# Ночное время



- **Ночное время** – время с 22 часов до 6 часов.
- Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников:

- которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- принятых специально для работы в ночное время.


- К работе в ночное время не допускаются:
- беременные женщины,
- несовершеннолетние, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с действующим законодательством;

- Допускаются с письменного согласия:
- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- 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.

- Такая работа не должна быть запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.
- Указанные работники **должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.**

- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- (ст. 154 ТК РФ)





**Постановление Правительства РФ  
от 22.07.2008 N 554  
«О минимальном размере  
повышения оплаты труда за работу в  
ночное время»**

- **Минимальный размер повышения оплаты** труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) **составляет 20 процентов** часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

# Сверхурочная работа



- **Сверхурочная работа** – работа, производимая работником **по инициативе работодателя** за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также **сверх нормального числа рабочих часов** за учетный период.

# Привлечение работников к сверхурочным работам без их согласия:


- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 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) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

- В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.




- 
- Не допускается привлечение к сверхурочным работам:
  - беременных женщин;
  - несовершеннолетних;
  - работники в период действия ученического договора;

- Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.
- При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

- Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника **четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.** Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ст.99 ТК).

- Сверхурочная работа оплачивается:
  - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере,
  - за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
- *(Статья 152 ТК РФ)*

- 
- Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты **может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха**, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период **при суммированном учете рабочего времени** содержится в пункте 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 года.

- Согласно пункту 5.5 Рекомендаций оплата сверхурочной работы осуществляется:
- – в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся **в среднем на каждый рабочий день учетного периода;**
- – в двойном – за последующие часы сверхурочной работы.



# Работа по совместительству



● **Совместительство** — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст.282 ТК).

- Не допускается работа по совместительству:
  - несовершеннолетних;
  - на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями;
  - в других случаях, предусмотренных законом:

- **Руководитель** организации может работать по совместительству у другого работодателя **только с разрешения** уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (ст. 276 ТК)

- Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением **транспортными средствами** или управлением движением транспортных средств, **не разрешается** работа по совместительству, непосредственно связанная с **управлением транспортными средствами** или управлением движением транспортных средств (ст. 329 ТК)

- Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера **ТОЛЬКО С разрешения работодателя** по основному месту работы (ст. 348.7 ТК)

- **Сотрудники Следственного комитета не вправе совмещать свою основную деятельность с иной деятельностью на возмездной основе, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности.**

*(ст. 5 Федерального закона «О Следственном комитете Российской Федерации»)*

- Прокурорские работники не вправе совмещать свою основную деятельность с иной оплачиваемой или безвозмездной деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности.

*(ст. 4 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»)*



- Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности.

*(ч.2 ст.14 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»)*

- Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству **не должна превышать четырех часов в день.**

- В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

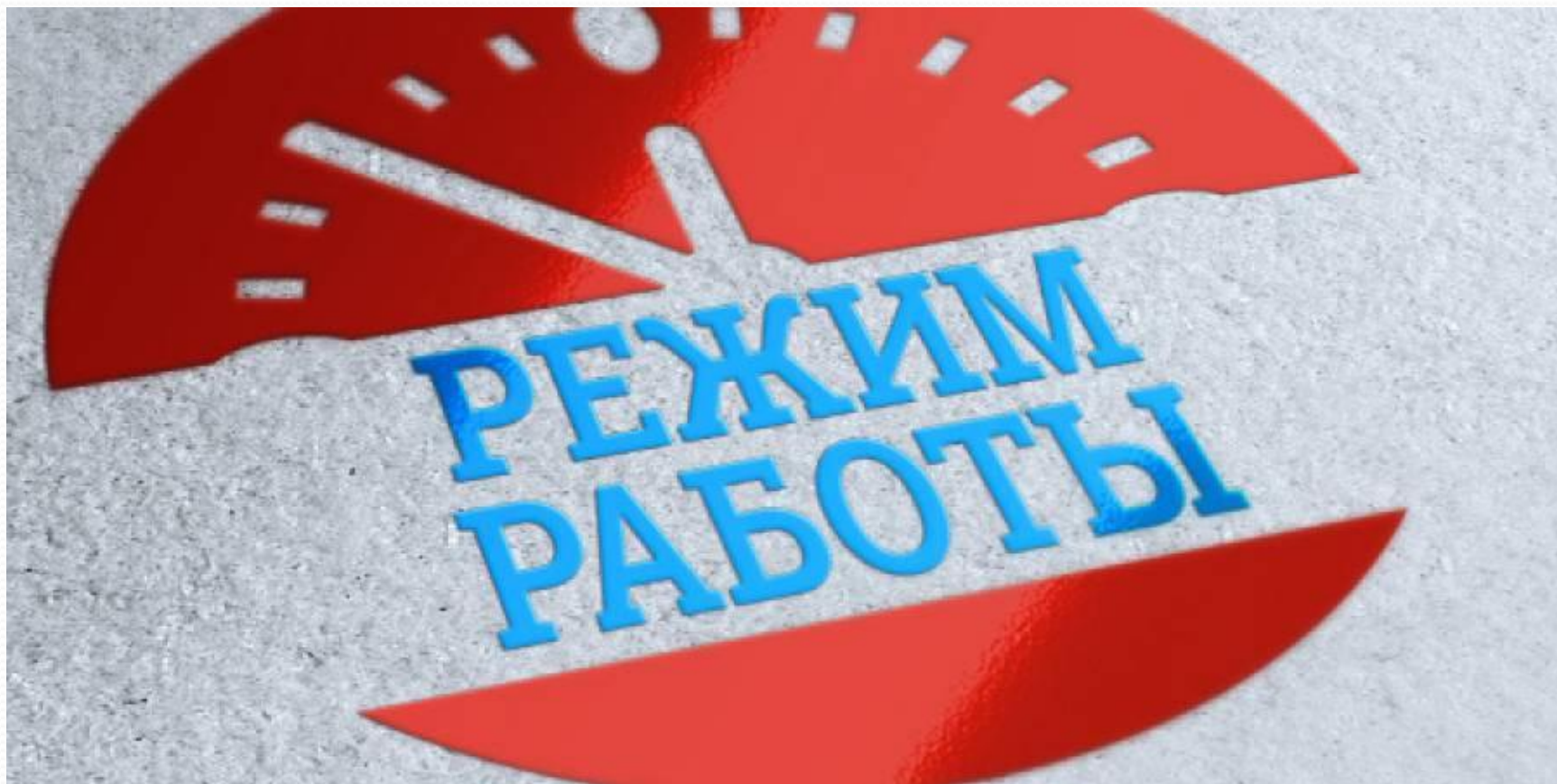
ПОСТАНОВЛЕНИЕ


от 30 июня 2003 г. N 41

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РАБОТЫ ПО  
СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ,  
МЕДИЦИНСКИХ, ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ И РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

## Дополнительное основание прекращения трудового договора

- Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.



- 
- **Режим (регламент) рабочего времени**  
– это распределение нормы рабочего времени в границах определенного календарного периода.

- Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.
- У работников с особым характером работы (транспорт, связь, аварийно-спасательные службы и др.) режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается актами Правительства РФ (ст.100 ТК).



Постановление Правительства РФ от  
10.12.2002 N 877

(ред. от 04.09.2012)

«Об особенностях режима рабочего  
времени и времени отдыха отдельных  
категорий работников, имеющих  
особый характер работы»

- Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, **определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию** с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерством здравоохранения Российской Федерации

## *Например*

Приказ Минобрнауки России

от 11.05.2016 N 536

«Об утверждении Особенности режима  
рабочего времени и времени отдыха  
педагогических и иных работников  
организаций, осуществляющих  
образовательную деятельность»

Приказ Минтранса России

от 09.03.2016 N 44

«Об утверждении Особенности режима  
рабочего времени и времени отдыха,  
условий труда отдельных категорий  
работников железнодорожного транспорта  
общего пользования, работа которых  
непосредственно связана с движением  
поездов»



Приказ ФСИН России

от 26.09.2013 N 533

«Об особенностях режима рабочего  
времени и времени отдыха  
сотрудников учреждений и органов  
уголовно-исполнительной системы»

# Сменная работа




- **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.

- *(ст. 103 Трудового кодекса РФ)*

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



- 
- Работа в течение двух смен подряд **запрещается**

# Ненормированный рабочий день



- **Ненормированный рабочий день** – отдельные работники могут по распоряжению работодателя **при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций** за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

- *(ст. 101 Трудового кодекса РФ)*

- Такая работа не считается сверхурочной. Она компенсируется дополнительным оплачиваемым отпуском (не менее 3-х календарных дней) (ст. 119 ТК).
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Постановление Правления ПФ РФ

от 01.11.2007 N 274п

«Об утверждении перечня должностей  
работников системы ПФР с  
ненормированным рабочим днем и  
установлении продолжительности  
ежегодного дополнительного оплачиваемого  
отпуска работникам системы ПФР»

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.11.2007 N 10574)

**Федеральный закон  
от 07.06.2013 N 108-ФЗ**

**«О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»**

- FIFA, дочерние организации FIFA, контрагенты FIFA, конфедерации, национальные футбольные ассоциации, Оргкомитет "Россия-2018", его дочерние организации **вправе устанавливать работникам**, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий, **ненормированный рабочий день.**

*(ч. 1 ст. 11)*

# Гибкое рабочее время





- **Гибкое рабочее время** - в этом режиме начало, окончание и общая продолжительность рабочего времени определяются по соглашению между работником и работодателем.

Постановление Госкомтруда СССР N  
162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985  
«Об утверждении Рекомендаций по  
применению режимов гибкого  
рабочего времени на предприятиях, в  
учреждениях и организациях отраслей  
народного хозяйства»

- **Режим ГРВ** - это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений предприятия **допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.**

- Режимы ГРВ, основным элементом которых являются скользящие (гибкие) графики работы, устанавливаются по соглашению между администрацией и работниками **как при приеме их на работу, так и с уже работающими**, если по каким-либо причинам (бытовым, социальным и др.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно...

- Применение режимов ГРВ не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, в порядок начисления и величину доплат, **не отражается** на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах.
- Необходимые записи в трудовые книжки работников вносятся **без упоминания о режиме работы.**

## Составные элементы режимов и графиков гибкого рабочего времени

- «Переменное (гибкое) время» - В начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого **работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;**

- 
- «Фиксированное время» - время обязательного присутствия на работе;

- «Перерыв для питания и отдыха» - обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части.
- Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;



- «Продолжительность (тип) учетного периода» - календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

- Максимальная суммарная продолжительность рабочего времени в сутки - не более 10 часов;
- время нахождения в организации - не более 12 часов.

- При нарушении принятого режима помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий работники переводятся на общеустановленный режим работы на срок до трех месяцев, при повторном нарушении - на срок не менее двух лет.

● **К таким нарушениям относятся:**

- невыполнение производственных заданий и установленных норм выработки;
- повышенный процент брака;
- опоздания на работу в пределах фиксированного времени;
- прогулы;
- неполное использование рабочего времени;
- недоработка рабочих часов за учетный период без уважительных причин и др.



Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от  
06.06.1984 N 170/10-101

«Об утверждении Положения о порядке и  
условиях применения скользящего (гибкого)  
графика работы для женщин, имеющих детей»

# Разделение рабочего дня на части



- Допускается на работах, где интенсивность труда неодинакова в течение рабочего дня (смены) или вследствие особого характера труда отдельных работников (городской транспорт, организации связи, коммунального хозяйства, бытового обслуживания, зрелищные организации и т. п.).
- *(ст. 105 Трудового кодекса РФ)*

- Общая продолжительность рабочего времени при этом не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.



- Разделение рабочего дня на части производится работодателем **на основании локального нормативного акта**, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

# Вахтовый метод работы



● **Вахтовый метод** - особая форма осуществления трудового процесса **вне места постоянного проживания работников**, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

● *(ч. 1 ст. 297 Трудового кодекса РФ)*

- Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ **проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.**

## *Пример*

- Н., действующая в своих интересах и в интересах несовершеннолетней дочери, обратилась в суд с иском к ООО "Эстакада" о взыскании денежной компенсации морального вреда **в связи с несчастным случаем на производстве.**

## *Продолжение примера*

- **Супруг истицы погиб** в результате несчастного случая на производстве - возгорания жилого дома, в котором работники ответчика проживали во время работы вахтовым методом.
- Причиной пожара послужило воспламенение сгораемых материалов на террасе дома от открытого источника зажигания.

## *Продолжение примера*

- По данному несчастному случаю было проведено расследование и работодателем составлен акт по форме Н-1.

## *Продолжение примера*

- В Акте, в качестве лиц, ответственных за допущенные нарушения нормативных актов, явившихся причинами несчастного случая, указаны: **мастер И. и начальник участка М., не обеспечившие должного контроля** за соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка в период междусменного отдыха при работе вахтовым методом.



## *Продолжение примера*

- По мнению ответчика, причинителем вреда ООО «Эстакада» не является, поскольку такие выводы в акте отсутствуют.
- Более того, в нем указано, что погибшие находились в состоянии алкогольного опьянения, причиной пожара явилось их неосторожное обращение с огнем.

## *Продолжение примера*

- В п. 2 ч. 6 ст. 229.2 ТК РФ предусмотрено, что могут квалифицироваться как несчастные случаи, **не связанные с производством**: смерть или повреждение здоровья, **единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление)** пострадавшего.

## *Продолжение примера*

- Следовательно, применительно к рассматриваемому спору, от возмещения компенсации морального вреда работодатель **мог быть освобожден** только при экспертном медицинском определении **причинно-следственной связи смерти** пострадавшего в результате **алкогольного опьянения**.

## *Продолжение примера*

- Причиной пожара послужило воспламенение сгораемых материалов на террасе дома.

## *Продолжение примера*

- Гибель супруга истицы имела место в период междуменного отдыха при работе вахтовым методом, и произошла в результате ненадлежащего контроля должностных лиц ООО "Эстакада" за соблюдением требований пожарной безопасности при проживании работников в жилом доме в период междуменного отдыха.

## *Завершение примера*

- **Суд взыскал** с ответчика в пользу истицы и дочери погибшего компенсацию морального вреда, причиненного смертью А.А.В.
- *(Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 25.08.2015 по делу N 33-3474/2015)*

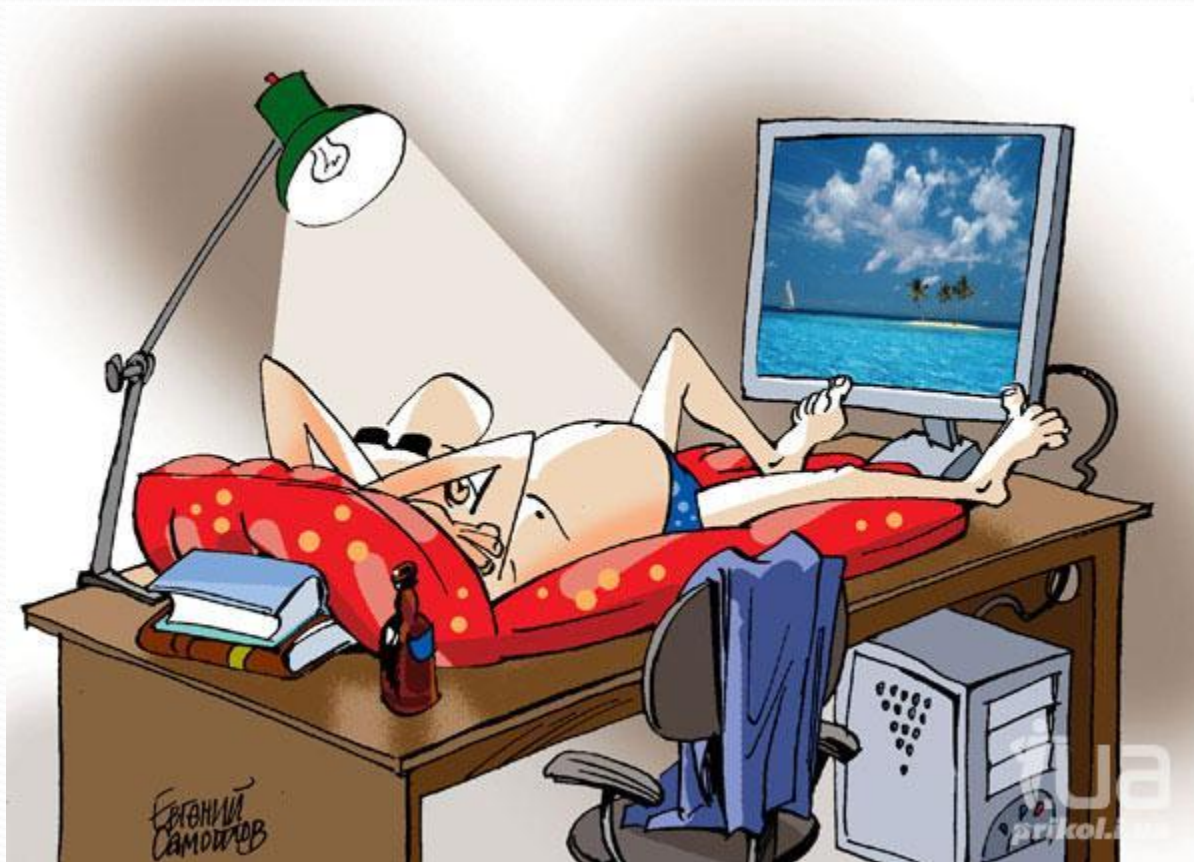
- **Вахта** – общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.
- Продолжительность вахты – не более 1 месяца, в исключительных случаях – до 3-х месяцев (с учетом мнения выборного профсоюзного органа).

**Постановление Госкомтруда СССР,  
Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР  
от 31.12.1987 N 794/33-82  
(ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003)  
«Об утверждении Основных положений о  
вахтовом методе организации работ»**



- Продолжительность ежедневной работы (смены) при вахтовом методе не должна превышать 12 часов, а продолжительность междусменного отдыха с учетом обеденных перерывов не может быть меньше 12 часов.

# Время отдыха



## Понятие и виды времени отдыха.

- **Время отдыха** – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое **он может использовать по своему усмотрению** (ст.106 ТК).

# Основные виды времени отдыха (ст.107 ТК):

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

## Внутрисменные перерывы:

- перерыв для отдыха и питания;
- специальные перерывы для обогрева и отдыха;
- дополнительные перерывы.

# Обеденный перерыв



- Всем работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляются **перерывы для отдыха и питания** (обеденный перерыв) (ст.108 ТК).
- Продолжительность – **от 30 минут до 2-х часов.**

- Время начала и окончания перерывов, их продолжительность и количество устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.



- Перерывы для отдыха и питания не  
включаются в рабочее время и  
используются работником по его  
усмотрению.

- Если по условиям производства (работы) предоставить перерыв невозможно, то работодатель обязан обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи **в течение рабочего времени.**
- Перечень таких работ, место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

- При продолжительности рабочего дня (смены) **не более 6 часов** работы могут проводиться и без перерыва для отдыха и питания.

- **Специальные перерывы** в течение рабочего времени предоставляются работникам на отдельных видах работ:
- для работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях;
- грузчиков, занятых на погрузочно-разгрузочных работах;
- других работников в необходимых случаях для обогрева и отдыха.

- Количество и продолжительность перерывов устанавливаются работодателем и **зависят от** температуры воздуха, силы ветра и иных **природных факторов**.
- Работодатель также обязан обеспечить помещения для обогрева и отдыха работников.

- На отдельных видах работ работникам могут предоставляться **специальные перерывы**, обусловленные особенностями организации и технологии производственных процессов, **для снятия физического, умственного и психологического напряжения.**

- **Дополнительные перерывы** для кормления ребенка предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст.258 ТК). **не реже чем через три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый.**
- Перерыв предоставляется При наличии **двух и более детей в возрасте до полутора лет** продолжительность перерыва должна быть **не менее 1 часа.**

- **Дополнительные перерывы**, в отличие от перерывов для отдыха и питания, **включаются в рабочее время и оплачиваются** (обычно в размере среднего заработка).



- **Ежедневный отдых** (междудневный, или междусменный, перерыв) – это время между окончанием работы (смены) и началом ее в следующий рабочий день.

- Всем работникам предоставляются **выходные дни** (еженедельный непрерывный отдых).
- Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха **не может быть менее 42 часов** (ст.110 ТК).

- Общим выходным днем является **воскресенье**. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.
- Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

- В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна, выходные дни предоставляются **в различные дни недели поочередно** каждой группе работников согласно правилам внутреннего распорядка организации.

## Дополнительный выходной день

- В соответствии со статьей 319 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, **имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет**, по его письменному заявлению **ежемесячно** предоставляется **дополнительный выходной день без сохранения заработной платы**.

- Предоставление дополнительного выходного дня является правом одного из родителей, имеющего ребенка до 16 лет, поэтому **работодатель** такого работника **не вправе отказать ему в предоставлении указанного выходного дня в связи со служебной необходимостью.**

## *Пример*

- И. обратилась в суд иском к аппарату администрации Петропавловск-Камчатского городского округа **о признании незаконным отказа работодателя в предоставлении ей 19 марта 2012 года дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы и взыскании компенсации морального вреда.**

## *Продолжение примера*

- Суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении исковых требований, исходил из того, что предоставление дополнительного выходного дня является правом работника, которое без учета мнения работодателя реализовано быть не может.



## *Продолжение примера*

- **Вышестоящая судебная инстанция** с таким выводом суда не согласилась, указав, что дополнительный выходной день предоставляется при соблюдении определенных условий, а именно:
  - письменного заявления работника,
  - наличия ребенка в возрасте до шестнадцати лет.

## *Завершение примера*

- В случае если работником соблюдены условия ст. 319 ТК РФ, **работодатель не может отказать** в предоставлении дополнительного выходного дня, в том числе в связи со служебной необходимостью.
- Решение суда первой инстанции отменено, исковые требования И. удовлетворены.
- *(по материалам обобщения судебной практики Камчатского краевого суда).*

## Нерабочие праздничные дни

- 1,2,3,4,5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства;

- При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после нерабочего праздничного дня рабочий день.
- В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни (ст.112 ТК).

- В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:
- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

- Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.


## Отпуска и их правовая регламентация

- **Отпуск** – это время перерыва в работе, на которое работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей, при этом за ним сохраняется рабочее место и в установленных законом случаях средний заработок.



## Виды отпусков


- ежегодные оплачиваемые;
- без сохранения заработной платы;
- социальные.

- 
- Ежегодные оплачиваемые отпуска  
делятся на:
  - основные;
  - дополнительные.

- Продолжительность ежегодного **основного** оплачиваемого отпуска – **28 календарных дней.**
- Отпуска продолжительностью более 28 календарных дней **считаются удлиненными.** Они являются разновидностью **основного.**

- Удлиненные отпуска устанавливаются Трудовым кодексом и федеральными законами отдельным категориям работников (работники до 18 лет, педагогические работники, мастера производственного обучения, некоторые медицинские работники и др.)

- Ежегодные **дополнительные** отпуска предоставляются в соответствии с законодательством отдельным категориям работников:
- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК);
- за особый характер работы (ст.118 ТК);
- с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК);
- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК);
- если такое право установлено для них федеральными законами.

- 
- Перечень категорий работников, продолжительность их дополнительного отпуска и порядок его предоставления устанавливаются, как правило, Правительством РФ.
  - Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих работников.

# Отпуск в районах Крайнего севера



- Лицам, работающим в районах **Крайнего Севера**, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, **приравненных к районам Крайнего Севера**, - 16 календарных дней.



- Лицам, работающим по **совместительству** в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях **предоставляется дополнительный отпуск** за работу в указанных районах и местностях.

## *Пример*

- Решением городского суда **отказано** в удовлетворении исковых требований Р. к МБУЗ «Норильская стоматологическая поликлиника» о признании незаконным приказа «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска совместителям», которым **установлен запрет на предоставление совместителям ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.**

## *Продолжение примера*

- Отказывая Р. в удовлетворении иска, **суд первой инстанции** пришел к выводу, что дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, относится к гарантиям и компенсациям, установленным для лиц, работающих на указанных территориях, в связи с чем право на него возникает у работника **ТОЛЬКО ПО ОСНОВНОМУ МЕСТУ РАБОТЫ.**

## *Продолжение примера*

- Апелляционная инстанция, **не соглашаясь с решением суда первой инстанции** об отказе в удовлетворении иска, указала следующее.

## *Продолжение примера*

- Частью первой статьи 287 ТК РФ установлено, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

## *Продолжение примера*

- Положения статьи 287 ТК РФ не распространяются на дополнительные отпуска, поскольку статьей 321 ТК РФ установлена специальная норма, согласно которой совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск за работу в указанных районах и местностях предоставляется на общих основаниях, т.е. соответственно 24 и 16 календарных дней.

## *Завершение примера*

- На основании изложенного **решение суда первой инстанции отменено с вынесением нового решения** об удовлетворении исковых требований Р. к МБУЗ «Норильская стоматологическая поликлиника» о признании незаконным приказа «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска совместителям»

- **Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и максимальным пределом не ограничивается.**



- Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику **ежегодно**.
- Право на ежегодный оплачиваемый отпуск у работника возникает с **момента заключения** трудового договора.
- Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника **по истечении шести месяцев** его непрерывной работы в данной организации.

- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года **в соответствии с очередностью** предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

- По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

- До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника **должен быть предоставлен:**
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

- Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются **одновременно с отпуском по основной работе**. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

- Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника **предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.**

- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии **с графиком отпусков**, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

- О времени начала отпуска работник должен быть извещен **под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.**



● В удобное для работника время отпуск предоставляется:

- 1) несовершеннолетним;
- 2) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам;
- 3) героям Советского Союза, героям РФ и полным кавалерам ордена Славы;
- 4) лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
- 5) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием.

- По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст.123 ТК).

- Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:
- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

- В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации **допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.**
- При этом отпуск должен быть использован **не позднее 12 месяцев** после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

- **Запрещается** непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска **в течение двух лет подряд, а также несовершеннолетним и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**
- (ст.124 ТК).

- По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть **разделен на части**.
- При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не **менее 14 календарных дней**.

- **Отзыв** работника из отпуска допускается только с его согласия.
- Неиспользованная в связи с этим 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.

- Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



- Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

- Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **не допускается.**

- 
- При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

- По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с **последующим увольнением** (за исключением случаев увольнения за виновные действия).
- При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

## Отпуск без сохранения заработной платы

- По семейным и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.
- Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

- **Работодатель обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 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;
- в других случаях, предусмотренных законодательством либо коллективным договором.



## ● **Близкие родственники:**

- родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки),
  - полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры;
- (ст. 14 Семейного кодекса РФ)

- **Социальные отпуска** не предназначены для отдыха. Их целевое назначение – создание необходимых условий для материнства, уход за детьми и воспитания детей, получение образования, профессиональная подготовка, научное и художественное творчество.

## Отпуск по беременности и родам.

- Продолжительность отпуска – 70 (при многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 календарных дней (86 календарных дней в случае осложненных родов и 110 – при рождении двух и более детей) после родов.

- Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.
- По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

## Отпуск по уходу за ребенком

- По заявлению женщины ей может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.
- Такой отпуск может быть предоставлен отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком.

- В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачиваются следующие виды пособий:
- со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка. Данный вид пособия выплачивается по месту работы;

- после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

- Отпуск по уходу за ребенком может быть использован как полностью, так и по частям. В период такого отпуска лицо, ухаживающее за ребенком, может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.
- За работником в этот период сохраняется место работы (должность).



- Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).


- **Отпуск по уходу за заболевшим членом семьи.** Такой отпуск предоставляется работнику, если заболевший член семьи нуждается в уходе.
- Отпуск оплачивается из средств социального страхования (от 3 до 10 календарных дней).

- **Отпуск для санаторно-курортного лечения** предоставляется работнику, если курс лечения со временем на проезд к месту лечения и обратно не укладывается в ежегодный отпуск работника.
- Такой отпуск оформляется листком нетрудоспособности с выплатой за эти дни пособия по социальному страхованию.

- **Отпуска** работникам, **совмещающим работу с обучением** (учебные отпуска) (ст.173-177 ТК).:
- 1) совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;
- 2) поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию.

- Такие дополнительные отпуска предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.
- Данной категории работников могут предоставляться отпуска:
  - 1) с сохранением среднего заработка;
  - 2) без сохранения среднего заработка.

- **Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка** предоставляются для:
- прохождения промежуточной аттестации;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
- сдачи итоговых государственных экзаменов.

- 
- Продолжительность такого отпуска зависит от:
  - уровня образования;
  - формы обучения;
  - курса обучения;
  - целевого назначения отпуска.

- **Отпуска без сохранения заработной платы** предоставляются работникам:
- допущенным к вступительным экзаменам;
- слушателям подготовительных отделений;
- обучающимся в образовательных учреждениях для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов. Продолжительность отпуска – от 10 календарных дней до 4-х месяцев.



- Сокращенная (на 7 часов) рабочая неделя устанавливается по желанию работника в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

- **Учебные отпуска** предоставляются успешно обучающимся в имеющих государственную **аккредитацию** образовательных учреждениях независимо от их организационно-правовой формы.

- Если начало ежегодного отпуска совпало с учебным, то ежегодный отпуск переносится на другое время по соглашению работника с работодателем.

- В тех случаях, когда учебная сессия начинается в период отпуска, работник должен оформить учебный отпуск до его начала и решить вопрос о времени использования оставшейся части ежегодного отпуска.