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 табели 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 четырех 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

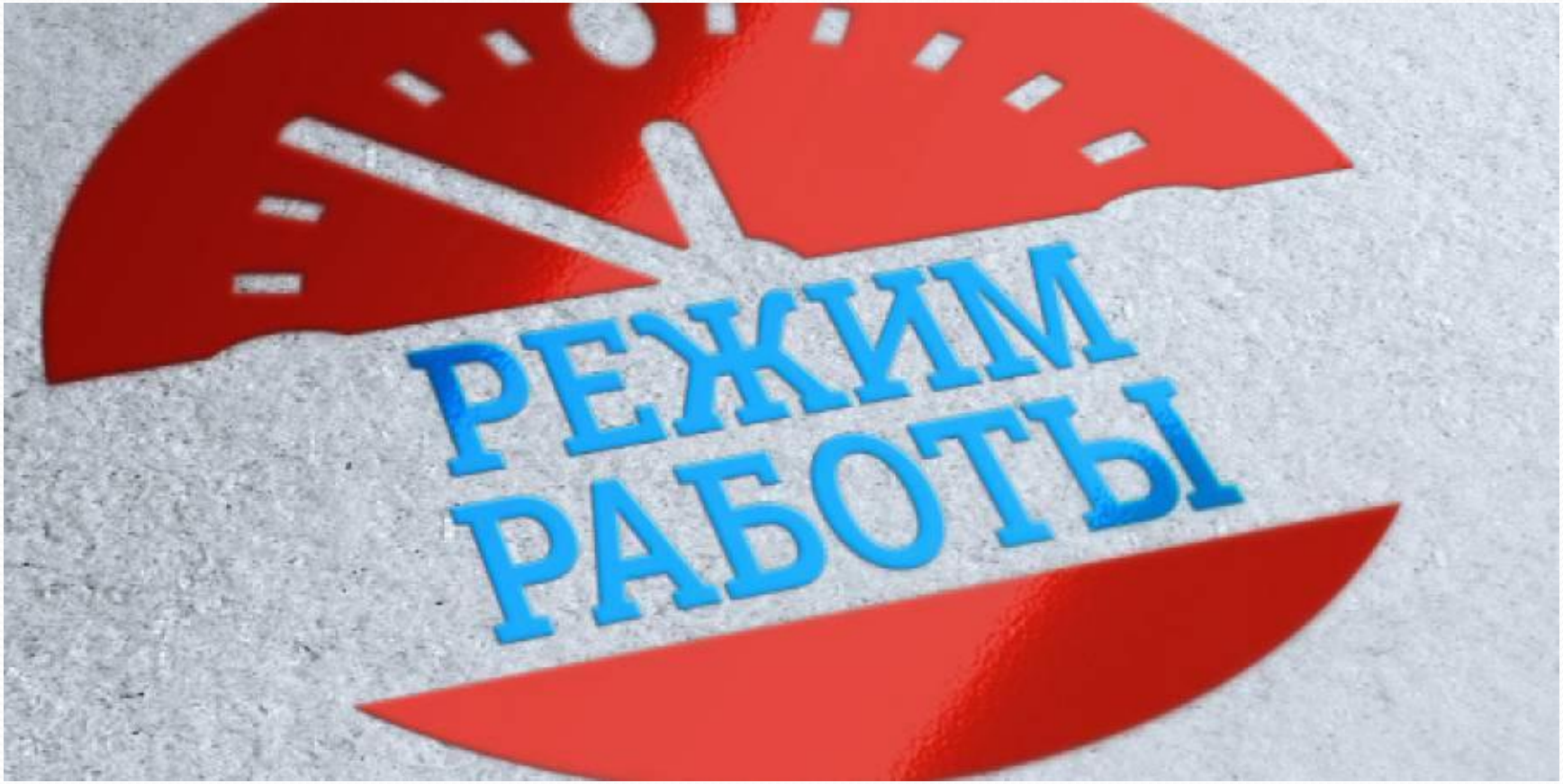
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

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
РАБОТЫ

- **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 Особенностей 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 Особенностей 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 междусменного 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 междусменного 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

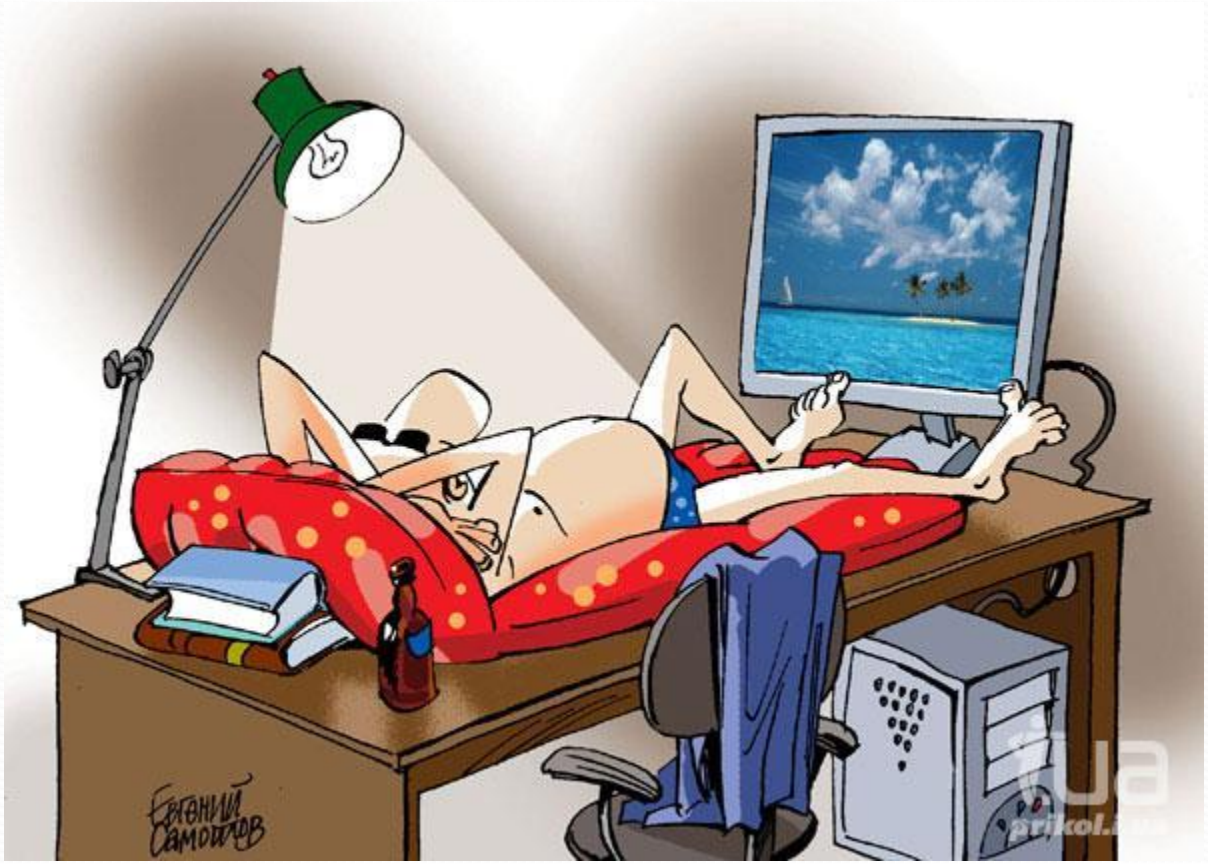
от 31.12.1987 N 794/33-82

(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 обогревания 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 обогревания 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 обогревания 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.