

## **Рабочее время и время отдыха работников.**

(материал на Единый информационный день РОСПРОФЖЕЛ 25-26 октября 2016)

В соответствии со статьей 91 ТК РФ, рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

**Рабочее время нормальной продолжительности.** Согласно ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта общая норма установлена для всех работников, работающих у любых работодателей, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы. Допускается установление меньшей продолжительности рабочего времени на конкретном предприятии, например, коллективным договором.

**Сокращенное рабочее время** устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени устанавливается в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет. Их труд (ст. 271 ТК РФ) оплачивается, как правило, с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

**Неполное рабочее время.**

Неполное рабочее время – это вид рабочего времени, который работодатель:

- вправе установить – по соглашению с работником при приеме работника на работу (условие о неполном рабочем времени должно содержаться в трудовом договоре) либо в дальнейшем, когда работник уже некоторое время трудится у этого работодателя;

- обязан установить – по просьбе заинтересованного в этом работника – беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), у которого есть ребенок младше 14 лет (или ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет), работника, ухаживающего за больным членом своей семьи согласно медицинскому заключению (ст.93 ТК РФ).

Кроме того, основанием для введения режима неполного рабочего времени являются положения ст. 74 ТК РФ, согласно которым работодатель имеет право в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Введение режима неполного рабочего времени в этом случае может быть связано с изменением организационных или технологических условий труда - изменений в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства, других причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

При этом не может изменяться трудовая функция работника.

Если инициатива установления неполного рабочего времени исходит от администрации, то она должна предупредить об этом работника не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Так, в нарушение указанных норм в структурных подразделениях выявлены случаи оформления режима неполного рабочего времени по заявлениям работников «задним числом», по окончании отработанного месяца. Проверкой установлено, что работники в дни, установленные как дни отдыха, находились на рабочих местах и исполняли свои трудовые обязанности.

#### **Работа в ночное время:**

В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночное время – это время с 22 до 6 часов.

Важно отметить, что к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

В соответствии со ст. 154 ТК РФ 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.

В соответствии с п. 4.7. Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016гг. конкретный размер повышения оплаты

труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, трудовым договором, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) Работника.

**Сверхурочная работа** – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Для привлечения работника к сверхурочной работе издается приказ. С Приказом работник знакомится под роспись. Для привлечения к сверхурочной работе необходимо письменное согласие работника мотивированное мнение соответствующей первичной профсоюзной организации.

Между тем, Трудовой кодекс предусматривает случаи, когда работодатель вправе привлечь работника к сверхурочной работе и без его письменного согласия. Как правило, это связано с чрезвычайными обстоятельствами.

Кроме того, в ТК РФ определены категории работников, привлечение которых к сверхурочной работе не допускается. Так, не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При этом, работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом, если вместо доплаты работнику предоставляется дополнительное время отдыха, то сверхурочная работа оплачивается в размере часовой ставки.

**Ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома (ст. 101 ТК РФ).

Согласно ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

В нарушение данной нормы, работникам, кому установлен ненормированный рабочий день и, которые, в течение определенного периода времени не привлекались к работам за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, по решению руководителя отпуск не предоставлялся.

**Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

Перед нерабочим праздничным днем продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на один час.

В соответствии со ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен предоставляться перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. В Правилах внутреннего трудового распорядка должен быть Перечень таких работ, а также указаны места для отдыха и приема пищи.

Как пример нарушения данной нормы - установление осмотрщикам-ремонтникам вагонов не регламентированного обеденного перерыва, а двух или трех часового временного интервала, в течении которого руководитель работ сам назначает время для обеденного перерыва.

В соответствии со статьей 110 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна составлять менее 42 часов.

Реализация права на еженедельный непрерывный отдых происходит путем предоставления работнику выходных дней. В соответствии со ст. 111 ТК РФ всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Однако и при пятидневной рабочей неделе и при шестидневной рабочей неделе непрерывная продолжительность еженедельного отдыха не должна быть меньше 42 часов.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается.

Для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений необходимо их письменное согласие. Исключительные случаи, когда согласия работников не требуется, перечислены в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Во всех иных случаях для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ч. 5 ст. 113 ТК РФ работодатель, кроме письменного согласия самих работников, обязан учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день должна быть оплачена не менее чем в двойном размере. Другой день отдыха вместо двойной оплаты может быть предоставлен по желанию работника (такое желание должно быть подтверждено заявлением).

Большое количество нарушений допускается при привлечении работников к работе в выходной день. Так, в нарушение ст. 113 ТК РФ, работникам не производится оплата работы в выходной день, дни отдыха не предоставляются, либо предоставляются по выбору и решению руководителя. Кроме того, работа в выходной день не отражается в таблице учета рабочего времени.