

# \* ЛЕКЦИЯ 9(10).

## Тема 5. Основы трудового права

### 5.4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Понятие рабочего времени.

Продолжительность и режим рабочего времени.

2. Понятие и виды времени отдыха.

Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Отпуска.

# **1. Понятие рабочего времени.**

## **Продолжительность и режим рабочего времени.**

**В Конституции РФ закреплено одно из основных трудовых прав — право на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни.**

**Любой труд направлен на достижение определенного результата и протекает во времени.**

**Поэтому труд работника измеряется с помощью:**

- ✓ Единиц времени;**
- ✓ Натуральных единиц выполняемой работы.**

- \* Трудовой кодекс РФ рабочее время определяет в ст. 91.
- \* 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 времени**.
- \* Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю**.
- \* Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

\* Рабочее время

Иными периодами времени являются, в частности:

- ✓ **время простоя** (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера – ч. 3 ст. 72.2 ТК);
- ✓ **перерывы** в течение рабочего дня (смены), предоставляемые женщинам **для кормления** ребенка (ст. 258 ТК);
- ✓ **время приема пищи** в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерыв для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108 ТК) и др.

полное рабочее  
время

нормальная  
продолжительность  
(40 часов в неделю)

сокращенная  
продолжительность  
(например, для  
несовершеннолетних)

сокращения  
продолжительности  
рабочего времени

неполное рабочее  
время

работа в  
предпраздничные  
и предвыходные  
дни

работа в ночное  
время

рабочее время сверх  
установленной  
продолжительности

сверхурочная  
работа

ненормированный  
рабочий день

\* **Нормальное рабочее время** - это норма рабочего времени, устанавливаемая для работников, которые не нуждаются в особых мерах социальной защиты, при выполнении работы в обычных условиях.

\* Согласно ч. 2 ст. 91 ТК нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

# Структура рабочего времени

- пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (продолжительность общего рабочего времени не может превышать установленных норм;
- график сменности доводится до сведения работников не позднее чем за 1 месяц.



**Сокращенное рабочее время** - установленное для определенной категории работников законом или коллективным договором рабочее время меньшей продолжительности по сравнению с нормальным рабочим временем, определенным правилами внутреннего трудового распорядка для работников данной организации.



# Условия установления сокращенного рабочего времени

```
graph TD; A[Условия установления сокращенного рабочего времени] --> B[Условия, относящиеся к личности работника]; A --> C[Условия, связанные с характером работы]; A --> D[Условия, характеризующие период, в который выполняется работа];
```

Условия,  
относящиеся к  
личности работника

Условия, связанные с  
характером работы

Условия,  
характеризующие  
период, в который  
выполняется работа

## Условия установления сокращенного рабочего времени, относящиеся к личности работника

Сокращение рабочего времени осуществляется для несовершеннолетних работников и работников с пониженной трудоспособностью.

Для несовершеннолетних работников установленная ст.92 ТК РФ максимальная продолжительность рабочего времени дифференцируется в зависимости от возраста:

- для работников в возрасте **до 16 лет** - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте **от 16 до 18 лет** - не более 35 часов в неделю.

## Условия установления сокращенного рабочего времени, относящиеся к личности работника

При этом продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм сокращенного рабочего времени для лиц соответствующего возраста.

- ✓ для учащихся в возрасте до 16 лет - 12 часов;
- ✓ для учащихся в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часов.

## Условия установления сокращенного рабочего времени, относящиеся к личности работника

Для работников являющихся **инвалидами I и II** группы, продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю (ч.1 ст.92 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы (смены) указанных категорий работников не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте **от 14 до 15 лет** - 4 часа;
- ✓ для работников в возрасте **от 15 до 16 лет** - 5 часов;
- ✓ для работников в возрасте **от 16 до 18 лет** - 7 часов;
- ✓ **для инвалидов** - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч.1 ст.94 ТК)

## Условия установления сокращенного рабочего времени, связанные с характером работы

Сокращенное рабочее время устанавливается для работников, занятых **на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, в порядке определяемом Правительством РФ с учетом мнения РТК.

Предельная продолжительность рабочего времени этой категории работников составляет 36 часов в неделю.

## Условия установления сокращенного рабочего времени, связанные с характером работы

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- ✓ при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- ✓ при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов (ч.2 ст.94 ТК)

## Условия установления сокращенного рабочего времени, связанные с характером работы

Вместе с тем для работников, занятых на работах с **вредными и (или) опасными условиями труда**, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94.

Однако при этом должна быть соблюдена предельная еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная ч. 1 ст. 92 ТК, и гигиенические нормативы условий труда, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.



## Условия установления сокращенного рабочего времени, связанные с характером работы

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться ТК и иными федеральными законами и для других категорий работников.

К таким работникам относятся лица, работа которых связана с **повышенным интеллектуальным и эмоциональным напряжением**.

## Условия установления сокращенного рабочего времени, связанные с характером работы

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для:

- ✓ педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК);
- ✓ медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК);
- ✓ работников, занятых на работах с химическим оружием - 24 либо 36 часов в неделю в зависимости от степени опасности выполняемых работ (ст.5 Федерального закона от 07.11.2000 г. №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»)

## Условия установления сокращенного рабочего времени, характеризующие период, в который выполняется работа

В соответствии со ст. 95 ТК продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Правила о сокращении на 1 час продолжительности рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, применяется **независимо от того, какова продолжительность рабочей недели** – 5-дневная или 6-дневная.

Применительно к **6-дневной рабочей** неделе ч. 3 ст. 95 ТК предусматривает также предельную продолжительность рабочего времени накануне выходных дней. Она не может **превышать 5 часов**.

## Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- \* 16 часов в неделю - для работников в возрасте **до 16 лет**;
- \* 5 часов в неделю - для работников, являющихся **инвалидами** I или II группы;
- \* 4 часа в неделю - для работников в возрасте **от 16 до 18 лет**;
- \* 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с **вредными и (или) опасными** условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.
- \* Педагогические работники - **36 час. (за ставку)**
- \* Женщины, работающие в сельской местности - **36 час.**

\* Сокращенная  
продолжительность рабочего  
времени

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на **1 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.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать **5 часов**.

**\* Продолжительность  
работы накануне нерабочих  
праздничных и выходных дней**

# \* Работа в ночное время

Ночное время - время, с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на **1 час.**

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

- ✓ которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени,
- ✓ а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.



## К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений,
- и других категорий работников в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до **3 лет**, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также 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 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.



По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии **неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.**

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**\* Неполное рабочее  
время**

# Сверхурочная работа

Применяется к работникам с нормированным режимом рабочего дня.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

- сверхурочная работа по общему положению не допускается.
- назначаются в случаях предусмотренных законодательством с согласия профсоюза (ликвидация последствий катастроф, стихийных бедствий и др.)
- не может превышать четырех часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в **полуторном размере**, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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.

Привлечение работодателем работника к **сверхурочной работе** **допускается с его письменного согласия** в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

**Не допускается привлечение к сверхурочной работе:**

1. беременных женщин,
2. работников в возрасте до восемнадцати лет,
3. других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом 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**.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Понятие режима рабочего времени вытекает из содержания ст. 100 ТК, которая определяет его элементы:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику),
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,
- продолжительность ежедневной работы (смены),
- время начала и окончания работы,
- время перерывов в работе,
- число смен в сутки,
- чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

**\*Режим рабочего времени**



\*Общий режим рабочего времени работодателя может быть изменен при заключении коллективного договора по соглашению сторон социального партнерства.

**Особыми видами режима рабочего времени являются:**

- а) ненормированный рабочий день (ст. 101);
- б) режим гибкого рабочего времени (ст. 102);
- в) режим с разделением рабочего дня на части (ст. 105).



## А) Ненормированный рабочий день

Ст. 101 ТК **ненормированный рабочий день** — это 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.

Статья 101 ТК указывает на **эпизодическое привлечение** работника к выполнению работы за пределами установленного для него рабочего времени, однако не предусматривает максимальной продолжительности такой работы. Вместе с тем надо иметь в виду, что выполнение работниками с ненормированным рабочим днем работы сверх установленной нормы рабочего времени не должно превращаться в систему.

Следует также иметь в виду, что работодатель в случае необходимости может привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени только для выполнения ими своих трудовых функций, т.е. функций, обусловленных трудовым договором. Он не вправе поручать им работу, не выходящую в круг трудовых обязанностей этих работников.

Привлечение к выполнению работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст. 101 ТК осуществляется на основе **распоряжения работодателя.**

Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением дополнительного отпуска.

Статья 101 ТК не предусматривает критериев, в соответствии с которыми работодатель устанавливает ненормированный рабочий день для той или иной категории работников.

Поэтому каждый работодатель сам определяет категории работников с ненормированным рабочим днем в соответствии с характером выполняемой работы.

## Б) Понятие режима гибкого рабочего времени

Статья 102 ТК устанавливает, что при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) **определяются по соглашению сторон.**

Вместе с тем по соглашению сторон может быть установлен именно **режим гибкого рабочего времени**, а определение времени начала, окончания и продолжительности работы в каждый рабочий день может быть **отдано на усмотрение работника.**

Режим **гибкого рабочего времени** применяется тогда, когда по каким-либо причинам нецелесообразно использовать обычный (нормальный) режим работы в связи с его неэффективностью или по другим причинам, в частности, **вследствие особого характера труда**.

Для отдельных работников некоторых отраслей применение режима гибкого рабочего времени предусмотрено **специальными нормативными правовыми актами**.

Например, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха **работников связи**, имеющих особый характер работы, установлено, что режим гибкого рабочего времени применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также где интенсивность труда не одинакова.

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться при приеме на работу и впоследствии, на **определенный срок и без ограничения** сроком.

График работы устанавливается либо **по соглашению сторон трудового договора**, либо (если такой режим вводится для определенного коллектива работников) — локальным нормативным актом.

Ограничений для использования такого режима не установлено, он может вводиться **для любых категорий работников, на любых производствах**, при любой организации труда.

*Критериями являются лишь удобство и целесообразность его использования.*

Установление гибкого графика **не влечет изменения оплаты и других условий труда**.

Работодатель обязан обеспечить **точный учет** времени, отработанного каждым работником, занятым в режиме гибкого рабочего времени.



# 5

ПРИЗНАКОВ

## НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ

1

Может быть установлен только для отдельных категорий работников

2

Должен быть отражен в трудовом договоре работника и локальных актах работодателя

3

Предполагает привлечение к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего дня

4

Привлечение к такой работе должно носить эпизодический характер

5

Привлечение к такой работе осуществляется по распоряжению работодателя



## С) Разделение рабочего дня на части

Часть 1 ст. 105 ТК предусматривает возможность разделения ра-бочего дня на части. Введение такого режима работы **допускается вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых различна в разные периоды рабочего дня (смены).**

Например: Разделение рабочего дня (смены) практикуется на общественном транспорте, в бытовом обслуживании.

Особенность режима с разделением рабочего дня на части (раздробленного рабочего дня) проявляется в том, что в течение рабочего дня (смены) работнику предоставляются 1–3 длительных перерыва.

Количество и продолжительность перерывов устанавливается **в зависимости от интенсивности работы.**

Перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

При этом общая продолжительность рабочего времени в сутки не должна превышать продолжительности ежедневной работы, установленной коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Обычно рабочий день (смена) делится на 2 части с перерывом 2 часа, который включает в себя перерыв для отдыха и питания.

Для некоторых категорий работников разделение рабочего дня на части **предусмотрено нормативными правовыми актами.**

К ним относятся, например:

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха **водителей трамвая и троллейбуса**, предусматривающее возможность разделения рабочего дня (смены) водителей на 2 части.
- При этом перерыв между 2 частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы, а продолжительность перерыва между частями рабочего дня (смены) при разделении рабочего дня (смены) на части в дневное время должна быть не более 2 часов без учета времени для отдыха и питания, в ночное время – не более 6 часов без учета времени для отдыха и питания.
- Перерыв между 2 частями смены предоставляется в месте, оборудованном для отдыха водителей;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы.

# \* 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.
- \* При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.
- \* Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за **1 месяц** до введения их в действие.
- \* Работа **в течение двух смен подряд запрещается.**

## 2. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни

В соответствии со ст. 106 ТК:

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

## Виды времени отдыха

```
graph TD; A[Виды времени отдыха] --> B[ежедневный отдых]; A --> C[перерывы в течении рабочего дня]; A --> D[выходные дни]; A --> E[нерабочие праздничные дни]; A --> F[Отпуска];
```

ежедневный  
отдых

перерывы в  
течении  
рабочего дня

выходные дни

нерабочие  
праздничные  
дни

Отпуска



Виды времени отдыха перечислены в ст. 107 ТК. Они различаются в зависимости от времени и цели его предоставления.

В соответствии с названной статьей видами времени отдыха являются:

- ✓ перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ✓ ежедневный (междусменный) отдых;
- ✓ выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- ✓ нерабочие праздничные дни;
- ✓ отпуска.

1.1 В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен **перерыв для отдыха и питания** (ст. 108 ТК) и перерывы для обогрева и отдыха (см. ст. 109 ТК).

Время перерыва для отдыха и питания **не включается в счет рабочего времени** и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему усмотрению.

Время предоставления такого перерыва и его конкретная **продолжительность** **устанавливаются** **правилами внутреннего трудового распорядка** или по **соглашению** между работником и работодателем.

Во всех случаях продолжительность перерыва для отдыха и питания **не может превышать 2 часов** и быть **менее 30 минут**.

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**.

*Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются **правилами внутреннего трудового распорядка**.*

**Специальные перерывы в течение рабочего дня (смены)** предоставляются работникам в случаях, если необходимость в таких перерывах на отдельных видах работ обусловлена технологией и организацией производства и труда.

*К специальным перерывам можно отнести, например,*

- перерывы для производственной гимнастики,*
- перерывы, предоставляемые для работающих в принудительном ритме (на конвейере и т.п.),*
- перерывы для профессиональных пользователей компьютерами.*

В соответствии с п. 19 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей на междугородных перевозках после **первых 3 часов** непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью **не менее 15 минут**, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем **через каждые 2 часа**.

Специальные перерывы для обогрева и отдыха предоставляются работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях

(например, на строительстве объекта зимой, на строительстве и ремонте дорог и др.), а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников, занятых в указанных условиях.

Специальные перерывы для обогрева и отдыха в отличие от перерыва для отдыха и питания **включаются в рабочее время и оплачиваются.**

Перерывы для кормления ребенка (детей), как и специальные перерывы, **включаются в рабочее время**. Они подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК).

При наличии у работающей женщины **2 и более детей** в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается **не менее 1 часа**.



**2.2 Ежедневный (междусменный) отдых** – это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену).

**2.3. Еженедельный непрерывный отдых** включает время с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день.

Его продолжительность зависит от вида рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) предоставляется всем работникам продолжительностью **не менее 42 часов**. Конкретная продолжительность этого вида отдыха зависит от вида рабочей недели и режима труда в организации (см. ст. 110, 111 ТК).

Выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые всем работникам для отдыха.

При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе – 1 выходной день.

Общим выходным днем для всех работников как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе 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 по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

\* **Выходные дни**

2.4. **Нерабочими праздничными днями** в Российской Федерации в соответствии со ст.112 ТК являются:

- 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 праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи.

# 3. ОТПУСКА

\* Работникам предоставляются **ежегодные отпуска** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

\* Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.



## \* Виды отпусков



## Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

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

Может быть разделен на части, одна из которых должна быть **не менее 14 календарных** дней.

- несовершеннолетние – не менее **31** календарного дня,

- работники НИИ – не менее **36** календарных дней,

- преподаватели – **56** календарных дней,

- воспитатели д/сад – не менее **42** календарных дней

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



## Примечание

\* До истечения шести месяцев непрерывной работы ЕООО по заявлению работника должен быть предоставлен:

1. Женщинам- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
2. Работникам, в возрасте до восемнадцати лет;
3. Работникам, усыновившим ребенка(детей) в возрасте до трех месяцев;

- \* Только с согласия работника.  
Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

\* **Отзыв из отпуска  
допускается:**

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

\* Замена ежегодного  
оплачиваемого отпуска  
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:

Ежегодные **дополнительные** **оплачиваемые** **отпуска** предоставляются работникам, занятым на работах с:

- \* вредными и (или) опасными условиями труда,
- \* работникам, имеющим особый характер работы,
- \* работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,
- \* а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей **могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска** для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами

**\* Ежегодные дополнительные  
оплачиваемые отпуска**



# ТВОРЧЕСКИЙ ОТПУСК:

- студентам, обучающимся заочно в ВУЗах, в период сдачи экзаменационной сессии,
- аспирантам и докторантам на срок до 6 месяцев для написания и защиты диссертации.

**Например:** Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:



прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней).

# Дополнительные неоплачиваемые отпуска :

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 5 календарных дней.

- \* Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.
- \* Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении **шести месяцев** его непрерывной работы 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:**

1. женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
2. работникам в возрасте до 18 лет(31 к/д);
3. работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

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.

**\* Порядок предоставления ежегодных  
оплачиваемых отпусков**

## **Задание к лекции №9 «Основы трудового права»**

***Ознакомится с материалом лекции тема №5.2. Основы трудового права. Прочитайте соответствующие статьи трудового кодекса.***

Ответьте на следующие вопросы (с ссылками на законодательные акты):

1. Какие элементы включает в себя режим рабочего времени?
2. Каков порядок производства и оплаты сверхурочных работ?
3. Какие виды поощрений работников за труд Вам известны?

**Вопросы для самостоятельной проработки (опираясь на статьи ТК РФ):**

1. Каковы основания и порядок изменения трудового договора?
2. Перечислите основания прекращения трудового договора.
3. Что понимается под удержанием из заработной платы? Каковы основания и порядок удержаний?
4. Что такое дисциплина труда?

***Оформите в тетради, подпишите листы, сфотографируйте и выложите во вкладку «Загрузка лекции № 9»***

## Задание на самостоятельную подготовку

1. Понятие.
2. Виды рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Понятие режима рабочего времени.
5. Виды режима рабочего времени.
6. Понятие времени отдыха.
7. Виды времени отдыха.
8. Ежегодный оплачиваемый отпуск.

2. Доработать конспект.

3. Повторить материалы лекции.