

# 3. Рабочее время и время отдыха

## *Основные разделы трудового кодекса РФ*

- Общие положения;
- Социальное партнерство в сфере труда;
- Трудовой договор;
- Рабочее время;
- Время отдыха;
- Оплата и нормирование труда;
- Гарантии и компенсации;
- Трудовой распорядок. Дисциплина труда

**Рабочим временем** признается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

*Иными периодами времени*, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему, считаются *периоды простоя, оплачиваемых перерывов в течение рабочего дня, время нахождения в командировке, время междусменного отдыха в период пребывания на вахте и т.д.*

Выделяют следующие **виды рабочего времени**:

- нормальное,
- сокращенное,
- неполное,
- сверхурочное,
- ночное.

# Рабочее время и время отдыха

- Продолжительность рабочего дня
- не более 40 часов в неделю.
- **сокращенное**
- Для молодежи от 16 до 18 лет - до 36 ч.
- Для подростков до 16 лет - до 24 ч.
- **Неполное**
- по просьбе работников, беременным женщинам, кормящим матерям

## Время отдыха:

- Перерыв на обед (не более 2 ч.)
- Ежедневный отдых после трудового дня
- Выходные дни
- Праздники
- Отпуск (не менее 28 рабочих дней)
- Отпуск по семейным обстоятельствам

Будучи установлена законом, нормальная продолжительность рабочего времени не может быть изменена иными нормативными актами и соглашением сторон.

Предельная нормальная **продолжительность рабочей недели** для всех работников, заключивших трудовой договор, **не должна превышать 40 часов**. Это общая норма.

**Законодатель устанавливает сокращенную рабочую неделю:**

- для лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений - не более 36 часов в неделю;
- медицинским работникам - не более 36 часов в неделю;
- педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю;
- женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и в сельских местностях, - не более 36 часов в неделю.



**Продолжительность рабочего времени учащихся** закон определяет в зависимости от их возраста и от того, работают они во время каникул или в течение учебного года.

Если учащиеся работают в период каникул, то продолжительность рабочего времени в зависимости от возраста не может быть более 24 или более 35 часов в неделю.

Если же они работают в течение учебного года, продолжительность их рабочего времени не может превышать половины той нормы рабочего времени, которая установлена для лиц соответствующего возраста, т.е. для учащихся до 16 лет - 12 часов в неделю, а в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часов в неделю.

Следует отметить, что, несмотря на то, что для работников, не достигших возраста 18 лет, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, заработная плата им согласно ст. 271 ТК выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. фактически как за неполное рабочее время.

Однако работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

# Каковы трудовые права несовершеннолетних работников?

Ограничена продолжительность рабочего дня: для работников до 16 лет – 5 ч., от 16 до 18 лет – 7 часов;

Запрещен труд несовершеннолетних на работах с опасными условиями, на подземных работах, на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию;

Запрещено привлекать к работе в ночное время (с 22:00 до 6:00);

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для работника время;

Право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя за три дня.

## Неполное рабочее время.

При заключении трудового договора либо впоследствии по соглашению сторон может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Законом (ст. 93 ТК РФ) определены случаи, когда работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время по его заявлению.

Так, он обязан это сделать по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени (либо выработанной продукции - при сдельной системе).



Неполное рабочее время следует отличать от сокращенного рабочего времени.

Отличие состоит в том, что *сокращенное рабочее время устанавливается законом лишь для определенных категорий работников.*

**Неполное рабочее** время по соглашению сторон может быть установлено любому работнику, независимо от условий производства, в котором он занят. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, а при сокращенном рабочем времени - как за полное время.

Продолжительность сокращенного рабочего времени определяется соответствующим нормативным актом, продолжительность же неполного рабочего времени устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Причем неполное рабочее время по соглашению сторон может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии уже в период работы. В последнем случае договоренность о неполном рабочем времени оформляется отдельным письменным соглашением, которое прилагается к трудовому договору.

**Так, в обязательном порядке неполное рабочее время  
устанавливается по просьбе:**

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель не вправе отказать названным работникам в просьбе об  
установлении им неполного рабочего времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений трудовых прав.

Им предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, которая установлена для работников, занятых полное рабочее время в аналогичных условиях.

Время работы на условиях неполного рабочего времени засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время.

## Ненормированный рабочий день представляет собой особый режим рабочего времени.

Специфика такого режима состоит в том, что работники, для которых он установлен, могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени, однако работа после окончания или до начала рабочего дня не считается сверхурочной.

Соответственно работник привлекается к ней в ином, по сравнению со ст. 99 ТК РФ, порядке, она иначе учитывается, компенсируется, работнику предоставляются иные гарантии.

## Работа в ночное время.

- Ночным является время с 22 часов до 6 часов. В ночное время продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час. Это правило не применяется к тем работникам, которым уже установлена статьей 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени, а также к работникам, принятым специально для работы в ночное время. Иное может быть предусмотрено коллективным договором.
- Продолжительность работы в ночное время может быть уравнена с продолжительностью работы в дневное время, то есть ночная работа не будет сокращаться на 1 час. Трудовой кодекс допускает такое уравнивание, если это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Причем список указанных работ может быть определен коллективным договором, приказом или иным локальным нормативным актом организации.

### **Работодатель не имеет права допускать (привлекать) к работам в ночное время:**

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;
- другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Только с письменного согласия могут привлекаться к работе в  
ночное время:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей в возрасте до 5 лет.

Указанные работники, даже согласившись работать в ночное время, вправе в любое время отказаться от такого режима работы. Об этом они должны знать, поэтому работодатель обязан в письменной форме разъяснить им право на соответствующий отказ.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Минимальные размеры устанавливаются Правительством РФ, а конкретные - коллективным договором или локальным нормативным актом.

При этом оплате в повышенном размере подлежит именно работа в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов), а не в вечернее и ночное время.



- **Право на отдых** - одно из основных прав человека. Согласно Конституции РФ, каждый имеет право на отдых (ч. 5 ст. 37). При этом следует подчеркнуть, что это право гарантируется только лицам, работающим по трудовому договору.
- Правовому регулированию времени отдыха посвящен раздел V ТК, который содержит легальное определение времени отдыха (ст. 106 ТК).
- **Согласно ст. 106 ТК время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, понятие "отдых" является условным и не сводится только к восстановлению сил, затраченных во время труда.
- **Время отдыха используется работником** для удовлетворения своих личных потребностей, исполнения семейных обязанностей, для отдыха, восстановления трудового потенциала, развития личности, повышения образовательного уровня, укрепления здоровья, участия в различных сферах общественной и культурной жизни, реализации гражданских, политических, социально-экономических прав и свобод.

**Законодательство не регламентирует порядок использования времени отдыха** - это прерогатива самого работника, а лишь определяет общие правила его предоставления. Общие правила и гарантии касаются продолжительности периодов отдыха, условий и оснований их предоставления работникам, обязанностей работодателя по предоставлению работникам времени отдыха.

**Нормы трудового права**, регулирующие время отдыха, распространяются на работников всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, на которых они базируются.

**Продолжительность времени отдыха** может устанавливаться прямо в законе либо косвенно путем ограничения рабочего времени. Такое ограничение установлено в ст. 91 ТК, согласно которой продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

**В соответствии со ст. 107 ТК видами времени отдыха являются:**

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

**Предусмотренные законодательством виды времени отдыха можно разделить на:**

- а) кратковременный отдых, к которому относятся перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный отдых, выходные и нерабочие праздничные дни;
- б) отпуска.

Работнику ежедневно должен быть предоставлен перерыв для ***отдыха и питания во время рабочей смены.***

Оптимальная продолжительность перерыва зависит от характера производства, организации и условий труда.

Время предоставления перерыва и его конкретная ***продолжительность регулируются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы*** либо соглашением работника с работодателем с соблюдением следующих общих норм, установленных законодательством:

- а) длительность перерыва не должна быть менее 30 минут и не может превышать двух часов;
- б) во время перерыва работник не обязан оставаться на рабочем месте, а может использовать перерыв по своему усмотрению.

На тех работах, где по условиям производства нельзя установить перерывы, так как работники не могут отлучаться с места работы, им должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перечень таких работ, порядок и место приема пищи должны быть определены правилами внутреннего трудового распорядка.

Следует иметь в виду, что в ТК РФ нет статей, регулирующих ежедневный (междусменный) отдых.

Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, но вместе с перерывом для отдыха и питания не должна быть меньше двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день.

Это правило содержится в отраслевых нормативных правовых актах (например, для работников плавающего состава судов речного флота, для водителей автомобилей и др.).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) установлена ст. 110 ТК РФ и не может быть менее 42 часов. Она исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня до начала работы после выходного дня и зависит от режима рабочего времени (вида рабочей недели, графиков сменности). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Обычно выходные дни предоставляются подряд (ст. 111 ТК РФ).

**Работа в выходной или нерабочий праздничный день** компенсируется повышенной оплатой или предоставлением другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Под **отпуском** понимается время непрерывного отдыха работника в течение определенного законом количества дней подряд с сохранением места работы (должности) и преимущественно, с сохранением средней заработной платы.

**По своему характеру отпуска можно разделить на:**

- 1) отпуска для отдыха;
- 2) отпуска в связи с материнством и семейными обязанностями (родительские отпуска);
- 3) целевые отпуска.

**Для отдыха предназначается ежегодный оплачиваемый отпуск, включающий в себя:**

- а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска; а также некоторые отпуска без сохранения заработной платы.



**К отпускам в связи с материнством и семейными обязанностями относятся отпуска:**

- а) по беременности и родам;
- б) работникам, усыновившим ребенка;
- в) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- г) дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

**К целевым отпускам относятся отпуска:**

- а) отпуск в связи с обучением по заочной и вечерней формам в высших и средних специальных учебных заведениях;
- б) отпуск для сдачи экзаменов обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях (школах);
- в) отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние учебные заведения профессионального образования;
- г) дополнительный отпуск для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру;
- д) дополнительный ежегодный отпуск аспирантам;
- е) творческий отпуск.

- Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней.
- Для отдельных категорий работников Трудовым кодексом и иными федеральными законами предусмотрено предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненного основного отпуска) (ст. 115 ТК РФ).

**Удлиненный основной оплачиваемый отпуск работодатель обязан предоставить:**

- работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- педагогическим работникам образовательных учреждений - 42 и 56 календарных дней в зависимости от занимаемых должностей и типа образовательного учреждения (ст. 334 ТК РФ);
- инвалидам - не менее 30 календарных дней;
- работникам, занятым на работах с химическим оружием - 49 и 56 календарных дней в зависимости от видов работ.

# Сверхурочная работа:

Это работа по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНЫМ РАБОТАМ ВОЗМОЖНО ТОЛЬКО С ПИСЬМЕННОГО СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА.**



## **4. Трудовая дисциплина и ответственность.**

# Дисциплина труда

- Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.
- Для отдельных категорий работников – уставы и положения о дисциплине.

**Правила внутреннего трудового распорядка** - это локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ч.4 ст.189 ТК РФ).

В статье 190 ТК РФ установлен **порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка** организации.

Частью 1 статьи предусмотрено, что **правила внутреннего трудового распорядка организации** утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Согласно части 2 ст.190 правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.



Трудовая дисциплина **поддерживается** тремя способами: убеждением, поощрением и принуждением (ст.191 ТК РФ).

Работодатель **поощряет работников**, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

*Другие виды поощрений работников* за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине.

**Дисциплинарная ответственность регулируется** ст.192-195 ТК РФ, а также федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, которые распространяются только на работников, указанных в этих законах, уставах и положениях.

Согласно части 1 ст.192 ТК РФ за совершение **дисциплинарного проступка**, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право использовать следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

## **5. Оплата и нормирование труда.**

(изучается самостоятельно)