

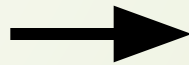
Тема : Рабочее время и время отдыха

План

1. **понятие и виды рабочего времени;**
2. **режим рабочего времени и порядок его установления;**
3. **работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;**
понятие и виды времени отдыха;
право на отпуск и его гарантии; понятие, виды отпусков и порядок их предоставления.

Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами.

Нормальная
продолжительность
рабочего времени



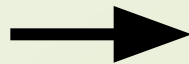
Не может превышать 40 часов в неделю

Сокращенная
продолжительность
рабочего времени



Для несовершеннолетних, инвалидов и некоторых категорий работников (от 2,5 до 7 часов в день)

Неполное рабочее
время



Для родителей, имеющих детей до 14 лет, беременных женщин, лиц, осуществляющих уход за больными и т.д. (менее 40 часов в неделю, ЗП уменьшается пропорционально отработанному времени)

Режим рабочего времени и порядок его установления

Режимом рабочего времени называется его распределение в сутки, неделю, начало и окончание работы. В режим также входит и структура недели, графики сменности а также внутренние и межсменные перерывы в работе, начало и конец рабочего дня, смены, недели. К режиму относится вахтовый метод работы, гибкие, скользящие графики.

Измерители рабочего времени

- Рабочий день
- Рабочая смена
- Рабочая неделя



Учет рабочего времени

необходим для определения того, отработал или нет фактически работник положенную норму труда в рабочих часах. Его обязан вести работодатель.

Три вида учета рабочего времени:

- **Поденный**, если у работника все рабочие дни одинаковой продолжительности;
- **Недельный**, если каждую неделю отработывается одинаковое количество рабочих часов; возможен при сменной работе;
- **Суммированный**, при сменной работе за месяц, квартал, год при разной продолжительности рабочих смен в неделю, а также при неполном рабочем времени, скользящем, гибком графике, при вахтовом методе и на непрерывно действующих производствах в среднем продолжительность рабочего времени была равна норме рабочего дня; устанавливается коллективным договором, (или администрацией по согласованию с профкомом).

**Разновидности
режима
рабочего
времени**

Режим
ненормированного
рабочего времени

Работа в режиме
гибкого рабочего
времени

Сменный режим
работы

Режим рабочего
дня, разделенного
на части

Вахтовый метод



Режим ненормированного рабочего времени

Ненормированный рабочий день по ТК РФ означает такой режим работы, при котором работник может привлекаться к работе сверх стандартной продолжительности рабочего дня, установленной для всех работников (ст. 101 ТК РФ).

- ▶ НРД должен быть установлен для конкретного работника, и возможность его установления должна быть заранее закреплена во внутренних нормативных актах предприятия;
- ▶ при установлении НРД это должно быть закреплено в трудовых договорах по каждому привлекаемому работнику;
- ▶ привлечение к работе сверх обычного рабочего времени должно носить эпизодический характер и должно быть обусловлено производственной необходимостью;
- ▶ виды работ, выполняемых в добавочное время, должны быть только такими же, что выполняются в обычном режиме и предусмотрены трудовым договором, должностной инструкцией и иными подобными документами;
- ▶ отработка дополнительного времени для сотрудников в режиме НРД в рабочие дни не считается сверхурочной работой;
- ▶ установление НРД имеет ограничения, предусмотренные законодательством, в отношении лиц, которым обеспечивается дополнительная социальная и господдержка.

Работа в режиме гибкого рабочего времени

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

Составляющие компоненты и разновидности гибкого графика:

- неизменное количество часов, при которых подчиненный должен быть на своем рабочем месте;
- не фиксированное количество часов, в начале и конце смены, когда сотрудник самостоятельно определяет к которому часу ему приходиться, либо уходить;
- время, отведенное на перерыв, как правило, оно не является составляющей рабочей смены;
- учетный период, в срок которого работник обязан отработать определенное количество часов, ранее установленных по законодательству.

Сменный режим работы

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены. Она вводится в 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.

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены):

- для работников в возрасте:

- от 15 до 16 лет — 5 часов

- от 16 до 18 лет — 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте:

- от 14 до 16 лет — 2,5 часа;

- от 16 до 18 лет — 4 часа;

- для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением.

Вахтовый метод

Вахтовый метод — это особая форма организации трудового процесса вне места постоянного проживания работников, при которой не может быть обеспечено ежедневное возвращение сотрудников предприятия к своим местам постоянного проживания.

Отдельная категория граждан не может устроиться на вахту:

- несовершеннолетние;
- беременные;
- опекуны трех и более детей;
- лица, не прошедшие медицинское освидетельствование, или не допущенные по результатам медосмотра, подтверждающего нетрудоспособность.

Таким гражданам служба на вахте может запрещаться или вводиться ограничение.



Продолжительность работы

- Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается **на один час.**

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. **Работа в ночное время**

- Ночным является время с 22 часов до 6 часов утра.
-
- При работе в ночное время установленная продолжительность смены сокращается *на 1 час.*
-
- Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и для работников, специально принятых для работы в ночное время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Сверхурочной называется работа, выполняемая по инициативе работодателя сверх установленного нормированного рабочего времени в течение дня (смены) или за учетный период.

□ Применять сверхурочные работы работодатель может только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и лишь **с письменного согласия работника** в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя;
- 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 по неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерывов.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без согласия допускается в случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы либо устранения ее последствий;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,
- работников в возрасте до 18 лет,
- других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника **4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.**

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы времени

Внутреннее совместительство

Внешнее совместительство

Продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать **4-х часов** в день.
Когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ)

Виды времени отдыха


Перерывы в течение рабочего дня – (от 30 мин. – до 2 часов, после 4 часов работы).

Ежедневный (междусменный) отдых – (продолжение 12-16 часов).

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) – (не менее 42 часов).

Нерабочие праздничные дни – (1- 5 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).

Отпуска – (28 календарных дней).



Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни **запрещается**.
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя **с письменного согласия работников** в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.
- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и **без их согласия** в следующих случаях:
 - при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы либо устранения ее последствий;
 - при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, связи;
 - при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия:

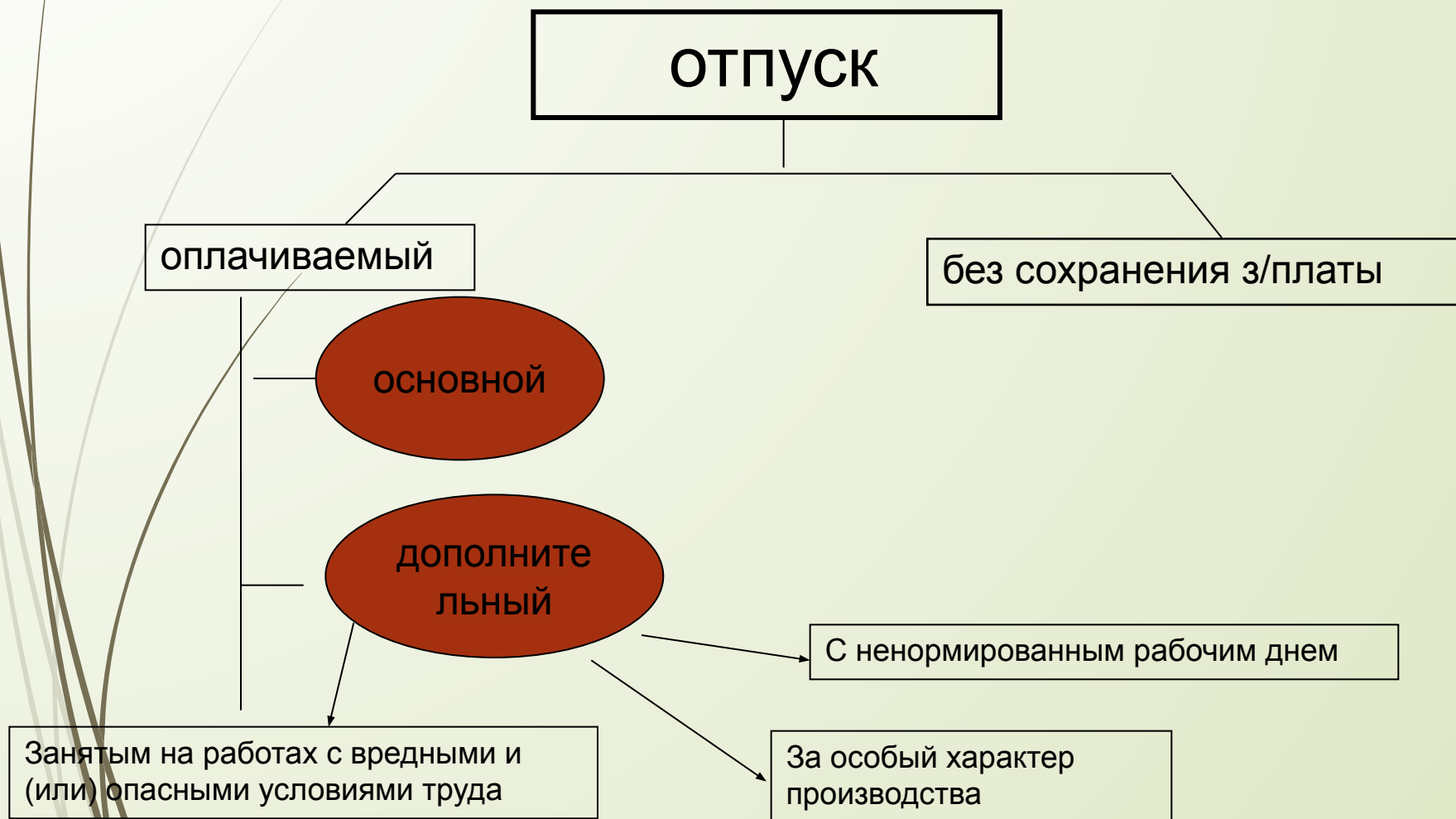
1 Для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной катастрофы или стихийного бедствия

2 Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества

3 Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Отпуск- это ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка.



В СТАЖ РАБОТЫ, ДАЮЩЕЙ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВОЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК (СТ. 121 ТК РФ):

Включает

- Время фактической работы;
- Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- Время вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на прежней работе;
- Период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медосмотр не по своей вине.

Не включает

- Время отсутствия работника на работе без уважительных причин, т. ч. в следствие его отстранения от работы, в случаях предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения з/п, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года;

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ (СТ.122 ТК РФ)

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику **ежегодно**. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении **6 - ти месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- ◇ Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него;
- ◇ Работникам в возрасте до 18 лет;
- ◇ Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев;
- ◇ В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

ПРОДЛЕНИЕ ИЛИ ПЕРЕНЕСЕНИЕ ОПЛАЧИВАЕМОГО ЕЖЕГОДНОГО ОТПУСКА

- Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

1

- Временной нетрудоспособности работника

2

- Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого предусмотрено освобождение от работы

3

- В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику *своевременно* не была произведена *оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска* либо работник был *предупрежден* о времени начала этого отпуска *позднее чем за 2 недели до его начала*, то работодатель по письменному заявлению работника обязан **перенести ежегодный оплачиваемый отпуск** на другой срок, согласованный с работником.

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.

Запрещается:

- ◇ непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд;
- ◇ непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет;
- ◇ непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на вредных и опасных работах

РАЗДЕЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА НА ЧАСТИ. ОТЗЫВ ИЗ ОТПУСКА (СТ.125 ТК РФ)

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых – **не менее 14 календарных дней**.

Отзыв работника из отпуска допускается только **с его согласия**. Неиспользованная часть отпуска предоставляется 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:

- 1 — Работников в возрасте до 18 лет
- 2 — Беременных женщин
- 3 — Работников занятых на вредных и опасных работах

ЗАМЕНА ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ (СТ. 126 ТК РФ)

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

1

Работников в возрасте до 18 лет

2

Беременных женщин

3

Работников занятых на вредных и опасных работах

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляется

--	--	--	--	--

Учебный или научный оплачиваемый отпуск

Основание	Срок
Научные отпуска	
Для защиты диссертации	До 3 месяцев
Для написания книги	До 6 месяцев
Учебные отпуска	
Для 4 курса, заочного отделения	50 дней
Для 1, 2 курсов, заочного отделения	40 дней
Для вечернего отделения	30 дней

Минимальный учебный отпуск (10 дней) предоставляется лишь успевающим учащимся и с сохранением среднего заработка.

МАТЕРИНСКИЕ ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ОТПУСКА



По беременности
родам



По уходу за
ребенком



Работникам
усыновившим
ребенка

ОТПУСКА БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Участникам ВОВ – до 35 дней в году

Работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году

Родителям и супругам военнослужащих, погибших при исполнении военной службы – до 14 дней

Работающим инвалидам – до 60 дней в году

Работникам в случаи рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней в году

В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором