



Рабочее время и время
отдыха. Правовое
регулирование трудовой
деятельности лиц, не
достигших 18 лет

- 
1. Рабочее время
 2. Время отдыха
 3. Заработная плата
 4. Особенности регулирования труда несовершеннолетних
 5. Льготы, гарантии и компенсации трудового права



Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, а в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся школ, училищ, колледжей, совмещающих в течении учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, от 16 до 18 лет – 4 часов;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Конкретный режим работы устанавливается в коллективном договоре, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка.


Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которыми 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 локальными нормативными актами, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.


Продолжительность работы в предпраздничные и предвыходные дни сокращается на один час.

Особые правила созданы для регулирования труда людей в ночное время. Этим понятием закон обозначает временной промежуток суток с 22 часов до 6 часов утра.



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

Работник может заключить договор с другим работодателем и в свободное от основной работы время трудиться в другом месте. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.




Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Закон допускает привлечение работодателем работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим причинам не была завершена. При этом невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 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.

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

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств в работе водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, связанных с введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств или их угрозы (пожар, наводнение, голод, землетрясение и др.). А также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей.



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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один. Общим выходным днём является воскресенье.

Праздничные дни - установленные законом дни, посвящённые выдающимся событиям, памятным историческим датам.

Законом установлены нерабочие праздничные дни, которые считаются временем отдыха:

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.



Согласно действующему законодательству ежегодно каждый работник имеет право на **оплачиваемый отпуск**. Российский работодатель обязан предоставлять ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней своим работникам. За особый характер работы отдельным категориям лиц предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев. По соглашению сторон пойти в отпуск можно и раньше.



Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться свой размер минимальной заработной платы. Это касается тех работников, которые трудятся на территории субъекта, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.


Работодатели производят **индексацию заработной платы** в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:


- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.




Молодой человек, достигнув **16 лет**, по общему правилу, может начать свою трудовую деятельность. Испытание при приёме на работу таким лицам не устанавливается. В своих правах несовершеннолетние работники приравниваются к совершеннолетним, однако в области охраны труда, рабочего времени, времени отпусков они пользуются определёнными льготами.


Особенности регулирования труда несовершеннолетних закреплены в главе 42 Трудового кодекса РФ.



С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключён с учащимся, достигшим возраста **14 лет**. Но для этого необходимо соблюсти ряд условий: во-первых, работа может выполняться только в свободное от учёбы время; во-вторых, она не должна нарушать процесса обучения; в-третьих, труд должен быть лёгким и не причинять вреда здоровью ребёнка.



Исключение составляют организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации и цирки. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства в них допускается **заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет,** для участия в создании и (или) исполнении произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию детей. Трудовой договор в этом случае подписывается родителем.



Труд несовершеннолетних
запрещается использовать на тяжёлых, подземных работах, с вредными или опасными условиями труда, а также там, где может быть причинён вред их нравственному развитию, - это игорный бизнес, ночные клубы, фирмы по производству или перевозке спиртной, табачной, наркотической продукции. Запрещена работа по торговле, например, токсическими препаратами.


Несовершеннолетним предоставлены особые льготы в области определения рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени для них сокращена по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:


- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся в ОО в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных законом для лиц соответствующего возраста.



Заработная плата тем, кому нет и 18, выплачивается пропорционально отработанному времени. Работодатель может за счёт собственных средств устанавливать доплаты.

Несовершеннолетним предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день. Что касается права на использование отпуска за первый год работы, то несовершеннолетние могут пойти в отпуск не по, а до истечения шести месяцев в любое удобное для них время. Работодатель не имеет права не предоставлять отпуск несовершеннолетним в течение двух лет подряд или заменять отпуск денежной компенсацией. Кроме того, несовершеннолетние не могут быть отозваны из отпуска.



Льгота – частичное или полное освобождение от выполнения определённых обязательств, преимущество, дополнительное право, которое предоставляется определённым лицам.

Выписать из Трудового кодекса РФ, какие предоставляются льготы, гарантии и компенсации работающим людям (статьи 164-188).