

Рабочее время. Время отдыха (ч.1).

1. Понятие и виды рабочего времени.

Рабочее время - это 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Например, в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха в холодное время года на открытом воздухе (ст. 109 ТК РФ), дополнительные перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ).

Помимо общего понятия рабочего времени в законодательстве различаются его виды: нормальное, сокращенное, неполное. Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Рабочее время различается по его режиму и учету.

Нормальная продолжительность рабочего времени, т.е. максимально допустимая, не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени распространяется на лиц, работающих у любых работодателей, организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех работников, для которых федеральным законом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Действующее законодательство предусматривает случаи сокращенного рабочего времени: для лиц, не достигших восемнадцати лет; для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда; для инвалидов I или II группы; для отдельных категорий работников, работа которых связана с повышенным интеллектуальным и нервным напряжением (педагогических, медицинских работников). Так, по ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени 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.

Федеральным законом от 1 июля 2017 г. N 139-ФЗ установлено правило, что продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

В соответствии со ст. ст. 333, 350 ТК РФ для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом организации за счет собственных средств этой организации.

Оплата труда на условиях сокращенного рабочего времени производится в том же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности работы. Это общее правило действует, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Например, ст. 271 ТК РФ устанавливает правила оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы. При повременной оплате труда заработная плата таким работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до

уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам, а работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы. Оплата труда несовершеннолетних работников, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Если для работников введена сокращенная продолжительность рабочего времени, то продолжительность их работы в ночное время на один час не сокращается (ст. 96 ТК РФ).

Неполное рабочее время в отличие от сокращенного рабочего времени устанавливается не в нормативном порядке, а по соглашению сторон трудового договора. Работник, желающий работать на условиях неполного рабочего времени, вправе согласовать это условие с работодателем. Статья 93 ТК РФ называет случаи, когда работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе некоторых работников: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

На условиях неполного рабочего времени работают совместители. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода)

продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Лица, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, могут работать в этот период на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ч. 3 ст. 256 ТК РФ). В этой связи представляется интересным Определение Верховного Суда РФ от 18 июля 2017 г. N 307-КГ17-1728. При рассмотрении конкретного дела было установлено, что режим работы сотрудника составляет 99% занятости рабочего времени (7,92 часа в день), и Фонд социального страхования пришел к выводу о невозможности для этого сотрудника продолжать в оставшееся от полного рабочего дня время (0,08 часа в день - менее 5 минут) осуществлять уход за ребенком в возрасте до 1,5 лет. Действующее законодательство не содержит запрета для сокращения рабочего времени менее чем на час. Страховое обеспечение в виде ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется, согласно Федеральному закону от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", в связи с таким социальным страховым риском, как утрата застрахованным лицом заработка при наступлении страхового случая, а именно при осуществлении ухода за ребенком в возрасте до полутора лет. При этом в целях защиты интересов лиц, совмещающих уход за ребенком с работой в режиме неполного рабочего времени, частью 2 статьи 11.1 Закона N 255-ФЗ предусмотрена возможность сохранения за ними права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком при условии, что они находятся в отпуске по уходу за ребенком, работают на условиях неполного рабочего времени и продолжают осуществлять уход за ребенком. Таким образом, предусмотренное ч. 2 ст. 11.1 Закона N 255-ФЗ право указанных лиц на получение пособия по уходу за ребенком компенсирует заработок, утраченный из-за неполного рабочего времени, сокращение которого вызвано необходимостью в оставшееся рабочее время

продолжать осуществлять уход за ребенком.

Сокращение рабочего времени менее чем на 5 минут в день не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. В рассматриваемой ситуации пособие по уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника. Указанные обстоятельства свидетельствуют о злоупотреблении работодателем правом в целях предоставления своему сотруднику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств Фонда социального страхования.

Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работник не вправе требовать при этом оплаты труда в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, поскольку эта гарантия распространяется только на работников, полностью отработавших норму рабочего времени.

Инициатива об установлении неполного рабочего времени может исходить и от работодателя. В этом случае он должен предупредить работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). В случаях, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени (дня, смены, недели) на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника

каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Сведения о том, что работник принят на работу с неполным рабочим днем, в трудовую книжку работника не вносятся.

2. Сверхурочная работа.

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 (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе может быть как с письменного согласия работника, так и без согласия работника.

В ч. 2 ст. 99 ТК РФ перечислены случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия:

- 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 (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), 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.

В ч. 3 ст. 99 ТК РФ названы случаи возможного привлечения работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению

непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

ТК РФ устанавливает запрет и ограничение для привлечения к сверхурочной работе отдельных категорий работников. 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.

Законом установлена и продолжительность сверхурочной работы. Такая работа не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. В ст. 152 ТК РФ установлены правила оплаты сверхурочной работы. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором могут быть определены конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу. По желанию работника сверхурочная работа

вместо повышенной оплаты может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ.

3. Режим рабочего времени.

Режимом рабочего времени называется порядок распределения рабочего времени в рамках определенного календарного периода (дня, недели, месяца).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

Основные вопросы режима рабочего времени регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором.

Особым режимом работы является ненормированный рабочий день, который устанавливается для некоторых категорий работников с учетом особенностей их трудовых функций или характера труда. Эти работники в случае необходимости эпизодически могут по распоряжению работодателя привлекаться к работе сверх установленного для них рабочего времени (рабочего дня, смены) без дополнительной оплаты и без предоставления отгула. Переработка не считается сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации - нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 119 ТК РФ). Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. N 884 утверждены Правила предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях. Согласно Правилам, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения. В перечень включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Законодательство не устанавливает порядок привлечения работников к работе сверх определенной продолжительности рабочего времени, не предусматривает предельного количества переработок. Но это не означает, что

для них вводится удлиненное рабочее время. На этих работников распространяются общие нормы продолжительности рабочего времени, внутренний трудовой распорядок. Отличие состоит лишь в возможности указанных выше переработок. Необходимо особо подчеркнуть, что работодатели не вправе привлекать работников с ненормированным рабочим днем к такому режиму работы систематически, ибо в соответствии со ст. 101 ТК РФ подобный режим работы возможен только эпизодически.

Согласно ст. 102 ТК РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель должен обеспечивать отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Статья 103 ТК РФ закрепляет основные правила, касающиеся сменной работы. Допускается работа в две, три или четыре смены. Сменная работа 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 работники работают в соответствии с графиком сменности, который составляется работодателем с учетом мнения представительного органа работников (по ст. 372 ТК РФ) и является приложением к коллективному договору. До сведения работников графики сменности доводятся не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, может быть предусмотрено разделение рабочего дня на части. Такое решение может быть принято работодателем на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При разделении рабочего дня на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной

продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается порядок введения суммированного учета рабочего времени. Когда по условиям работы у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Согласно ч. 1 ст. 104 ТК РФ, учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Контрольные вопросы.

Задания выполняются письменно. Ответы следует записать в тетрадь.

1. Что такое рабочее время?
2. Какие существуют виды рабочего времени? Охарактеризуйте их.
3. В чем отличие неполного рабочего времени от сокращенного?
4. Какой порядок установления неполного рабочего времени?
5. Что такое сверхурочная работа?
6. Назовите случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе.
7. Всегда ли возможно привлечение работодателем работника к сверхурочной работе?
8. Что такое режим рабочего времени?
9. Какие существуют разновидности режима рабочего времени?
10. Охарактеризуйте сменную работу.