



Министерство здравоохранения и социального
развития Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ОХРАНЫ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА»

Тема: 1 **Правовое обеспечение охраны
труда**

1.4

Рабочее время и время отдыха

Москва

Технология научно-методического обеспечения деятельности организации в сфере охраны труда: / М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2010.

Технология предназначена для организации обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов организаций всех форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, а также уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций.

Технология разработана на основе модульной системы обучения, отличительными особенностями которой являются гибкость, возможность оперативно создавать различные модификации учебных программ, гармонично сочетать модульный метод с другими формами обучения, добиваться наибольшей интенсивности и индивидуализации учебного процесса.

Автор-составитель Карапетян Л.Л.

Научное редактирование Помогаев Г.И.

Дизайн и компьютерная верстка Карапетян Л.Л.

Предложения и замечания просьба направлять по адресу:

105043, Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29.

Федеральное государственное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России).

Телефон (499) 164-93-30, факс (499)164-97-35.

E-mail: obuchvcot@mail.ru

© Составление ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2010

© Дизайн ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2010

Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	1

Цели:

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- какова нормальная продолжительность рабочего времени;
- что означают понятия “сокращенное” и “неполное” рабочее время;
- продолжительность ежедневной работы;
- работа в ночное время;
- в каких случаях допускается и как оплачивается работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
- режим рабочего времени;
- какие виды отдыха предусмотрены трудовым законодательством.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 (ред. От 29.05.1991) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

С данным разделом связан:

Раздел 1.1 *Основные положения законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда.*

Раздел 1.3 *Охрана труда женщин и работников в возрасте до 18 лет.*

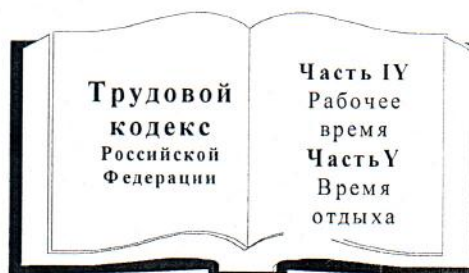
Раздел 1.5 *Компенсации за тяжелые работы и работы с вредными условиями труда.*

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Правовое обеспечение охраны труда	

Стр.	Раздел	Код
2	Рабочее время и время отдыха	1.4

■ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Основные нормы рабочего времени и времени отдыха регламентируются **Трудовым кодексом Российской Федерации** (ТК РФ).



- ✓ **Рабочее время** – *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 Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- ✓ **Нормальная** продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).
- ✓ **Работодатель обязан** вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

■ СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

- **не более 24** часов в неделю,–
 ↪ в возрасте до 16 лет;
- **не более 35** часов в неделю,–
 ↪ в возрасте от 16 до 18 лет;
 ↪ являющихся инвалидами I или II группы;
- **не более 36** часов в неделю,–
 ↪ занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда¹.



¹Список работ с вредными условиями труда и (или) опасными условиями труда разрабатывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Правовое обеспечение охраны труда

Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	3

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, *не может превышать половины норм* для лиц соответствующего возраста.



✓ Может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников:

- педагогических;
- медицинских и др. (ст. 92 ТК РФ).

Сокращение продолжительности рабочего времени **не влечет уменьшение заработной платы.**

■ НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, **неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя** (ст. 93 ТК РФ).

Работодатель **обязан устанавливать неполный рабочий день** (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению:

- **беременной женщины;**
- одного из **родителей** (опекуна, попечителя), **имеющего ребенка в возрасте до 14 лет** (ребенка **инвалида в возрасте до 18 лет**);
- **лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи** в соответствии с медицинским заявлением, выданным в установленном порядке.

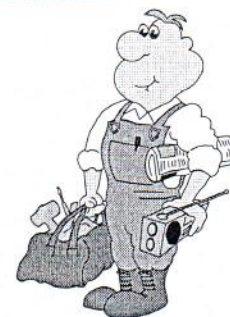
Оплата труда работника в этом случае будет производиться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Правовое обеспечение охраны труда	

Стр.	Раздел	Код
4	Рабочее время и время отдыха	1.4

✓ Работа на условиях неполного рабочего времени *не влечет* для работников каких-либо *ограничений*:

- продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- исчисления трудового стажа и других трудовых прав.



■ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ

Продолжительность **ежедневной** работы (смены) 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;
- в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой,–

- в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;

для инвалидов,–

- в соответствии с медицинским заключением;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени,–

- при 36-часовой рабочей недели – 8 часов;
- при 30-часовой недели и менее – 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, *может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены)* для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, *при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:*

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

■ РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

✓ **Сокращается** на один час продолжительность работы (смены) в ночное время без последующей отработки.



✓ **Не сокращается** продолжительность работы (смены) в ночное время для работников:

- которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- принятых специально для работы в ночное время,

если иное не предусмотрено коллективным договором.

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Правовое обеспечение охраны труда

Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	5

✓ Продолжительность работы в ночное время **уравнивается** с продолжительностью работы в дневное время в следующих случаях:

- когда это необходимо по условиям труда;
- на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем².

✓ **Не допускаются** к работам в ночное время:

- ⇒ *беременные женщины;*
- ⇒ *работники до 18 лет,*

за исключение лиц участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений.

✓ **Могут привлекаться к работам 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, выданным в установленном порядке:

- ⇒ *женщины, имеющие детей до 3-х лет;*
- ⇒ *инвалиды;*
- ⇒ *работники, имеющие детей-инвалидов;*
- ⇒ *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 до 5 лет.*

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

² Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Правовое обеспечение охраны труда	

Стр.	Раздел	Код
6	Рабочее время и время отдыха	1.4

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;
- трудовым договором.

■ РАБОТА ЗА ПРЕДЕЛАМИ УСТАНОВЛЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Работодатель имеет право привлекать работника к работе:

- ✓ для *сверхурочной работы*;
- ✓ если работник работает на условиях *ненормированного рабочего дня*

(в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором) (ст. 97 ТК РФ).

Сверхурочная работа.

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

- ежедневной работы (смены);
- сверх нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени.

✓ **Допускается** привлечение работодателем работника к сверхурочным работам *с его письменного согласия* в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

- *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;



Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Правовое обеспечение охраны труда

Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	7

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работ при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

✓ **Допускается** привлечение работодателем работника к сверхурочной работе *без его согласия* в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 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.

✓ **Допускается** привлечение к сверхурочным работам в других случаях:
⇒ с письменного согласия работника

и

⇒ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

✓ **Не допускаются к сверхурочным работам:**

- беременные женщины;
- работники до 18 лет.



Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Правовое обеспечение охраны труда	

Стр.	Раздел	Код
8	Рабочее время и время отдыха	1.4

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

✓ **Оплачивается** работа в сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом;
- трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением **дополнительного времени отдыха**, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Совместительство.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по его основной работе (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

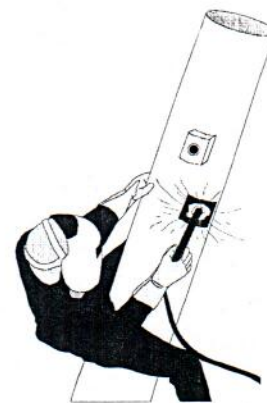
При этом число работодателей с которыми заключен трудовой договор на работу по совместительству **не ограничен**.

✓ **При совмещении профессий (должностей)**, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, **работнику производится доплата** (ст. 151 ТК РФ).³

✓ **Не допускается** работа по совместительству:

- лиц в возрасте до 18 лет;
- на тяжелых работах;
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ).



³ Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Правовое обеспечение охраны труда

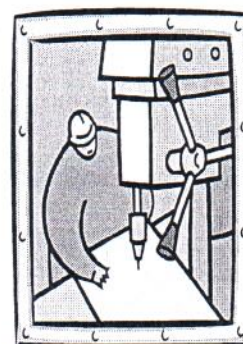
Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	9

- ✓ *Продолжительность рабочего времени* при работе по совместительству не должна превышать 4 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* продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

■ РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены), 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, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – *трудовым договором* (ст. 100 ТК РФ).

- ✓ **Ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

- ✓ **Работа в режиме гибкого рабочего времени.**

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



Работодатель обязан обеспечить отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение установленного учетного периода.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Правовое обеспечение охраны труда	

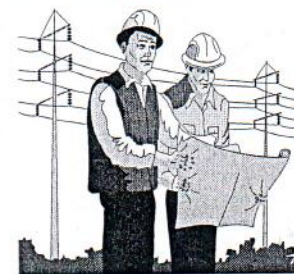
Стр.	Раздел	Код
10	Рабочее время и время отдыха	1.4

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 производит работу в соответствии с *графиком сменности*.

При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. График сменности, как правило, является приложением к коллективному договору и доводится до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.



✓ **Запрещена работа в течение двух смен подряд.**

Суммированный учет рабочего времени.

✓ **Допускается** введение суммированного учета рабочего времени когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени:

- у индивидуального предпринимателя;
- в организации в целом;
- при выполнении отдельных видов работ.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др. учетные периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов.



Учетный период не может превышать одного года.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца (для отдельных категорий работников отраслевым соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода до одного года).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Разделение рабочего дня на части.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, *рабочий день* может быть в порядке, предусмотренном законодательством, *разделен на части* с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Правовое обеспечение охраны труда

Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	11

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

■ ВРЕМЯ ОТДЫХА



Право на отдых обеспечивается законодательным ограничением продолжительности рабочего дня и предоставлением *ежедневного и ежегодного* времени отдыха.

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 (смены);
- ✓ ежедневный (междусменный) отдых;
- ✓ выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- ✓ нерабочие праздничные дни;
- ✓ отпуска.

☑ **Перерывы в течение рабочего дня** могут быть двух видов:

- **Перерыв для отдыха и питания** – должен быть предоставлен продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).



Эти перерывы *не включаются* в рабочее время.

Если по условиям производства перерыв установить нельзя, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время*.

*Перечень этих работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

- **Специальные перерывы для обогрева и отдыха** обусловлены:
 - технологией;
 - организацией производства и труда*.

*Виды этих работ, продолжительность и порядок их предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Правовое обеспечение охраны труда	

Стр.	Раздел	Код
12	Рабочее время и время отдыха	1.4

Такие перерывы предоставляются работникам:

- работающим в холодное время года на открытом воздухе;
- в закрытых необогреваемых помещениях;
- грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и др. (ст. 109 ТК РФ).



Эти перерывы *включаются* в рабочее время.

Отдых в выходные дни

Продолжительность еженедельного *непрерывного* отдыха должна быть *не менее 42 часов* (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставляется выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):

- при пятидневной рабочей неделе **2 выходных дня в неделю,**
- при шестидневной – **1 выходной день.**

Общим выходным днем является *воскресенье*. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.



Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у 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.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95 ТК РФ).

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Правовое обеспечение охраны труда

Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	13

☑ Нерабочие праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

<i>1 января, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января</i>	Новый год и Новогодние каникулы;
<i>7 января</i>	Рождество Христово,
<i>23 февраля</i>	День защитника Отечества,
<i>8 марта</i>	Международный женский день,
<i>1 мая</i>	Праздник Весны и Труда,
<i>9 мая</i>	День Победы,
<i>12 июня</i>	День России,
<i>4 ноября</i>	День народного единства



✓ Запрещается работа в выходные и нерабочие праздничные дни

за исключением случаев при которых допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия:

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии 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, 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 (ст.113 ТК РФ).

✓ Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров и концертных организаций – в порядке устанавливаемом:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом;
- трудовым договора.



Стр.	Раздел	Код
14	Рабочее время и время отдыха	1.4

✓ **Допускается** привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях:

⇒ *с письменного согласия работника*

и

⇒ *с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.*

✓ **Допускается** привлечение к работе в выходные и нерабочие в праздничные дни:

➤ *инвалидов;*

➤ *женщин, имеющих детей до 3- лет,*

если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится *по письменному распоряжению работодателя.*

При совпадении выходного и праздничного дней, *выходной день переносится на следующий* после праздничного *рабочий день* (ст.112 ТК РФ).

Оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни *не менее чем в двойном размере* (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника ему может быть предоставлен *другой день отдыха.*

Оплачивается в этом случае работа в нерабочий праздничный день *в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.*



✓ Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, *уменьшается на один 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 сверхурочных работ* (ст. 95 ТК РФ).

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Правовое обеспечение охраны труда

Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	15

Отпуск

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



- ✓ **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам продолжительностью **28** календарных дней (ст. 115 ТК).

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

- ✓ **Право на использование отпуска за первый год** работы возникает у работника по истечении **шести месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются, но оплачиваются
(ст.120 ТК РФ).

- ✓ **Отпуск за второй и последующие годы** работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

- ✓ **Очередность предоставления оплачиваемых отпусков** определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации **не позднее чем за две недели до наступления календарного года**.

График отпусков обязателен **как для работодателя, так и для работника**.

Отдельным категориям работников ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Правовое обеспечение охраны труда	

Стр.	Раздел	Код
16	Рабочее время и время отдыха	1.4

✓ **Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:**

- ⇒ в течение двух лет подряд;
- ⇒ работникам в возрасте до 18 лет;
- ⇒ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый *отпуск может быть разделен на части*. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

✓ **Не допускается отзыв из отпуска:**

- ⇒ работников в возрасте до 18 лет;
- ⇒ беременных женщин;
- ⇒ работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Работникам ряда профессий может быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней.⁴

Например:

- ⇒ работникам в возрасте до 18 лет – **31** календарный день (ст. 267 ТК РФ),
- ⇒ работникам образовательных учреждений.



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

✓ **Не допускается** замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпуском денежной компенсацией:

- ⇒ беременным женщинам;
- ⇒ работникам в возрасте до 18 лет;
- ⇒ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)*.

⁴ Конкретный перечень таких работников (профессий) устанавливается как Трудовым кодексом, так и иными федеральными законами

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Правовое обеспечение охраны труда

Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	17

✓ Кроме *основных* и *удлиненных* отпусков законодательством установлены **дополнительные оплачиваемые отпуска**, которые гарантировано предоставляются работникам:

- ◆ занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда⁵:
 - на подземных горных работах и открытых горных работах, в разрезах и карьерах, в зонах радиационного заражения, на других работах, связанных с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК РФ);
- ◆ имеющим особый характер работы:–
 - правительство РФ также определяет перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления (ст. 118 ТК РФ);
- ◆ работающим на условиях ненормированного рабочего дня: –
 - продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но она не может быть менее трех календарных дней.
Порядок и условия предоставления отпуска работникам с ненормированным рабочим днем:
 - финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются правительством РФ;
 - финансируемых из бюджета РФ – органами власти субъекта федерации;
 - финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления (ст. 119 ТК РФ);
- ◆ работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
- ◆ в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ч.1 ст. 116 ТК РФ).



Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут **самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников** (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

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

✓ 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.



⁵ Более подробно об этом см. раздел “Компенсации за тяжелые работы и работы с вредными условиями труда”.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Правовое обеспечение охраны труда	

Стр.	Раздел	Код
18	Рабочее время и время отдыха	1.4

Работодатель **обязан предоставить** на основании письменного заявления работника **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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 (ст. 128 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Правовое обеспечение охраны труда

Код	Раздел	Стр.
1.4	Рабочее время и время отдыха	19

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. У работодателя в течение учебного года в свободное от учебы время работают учащиеся 8-10 классов в возрасте до 16 лет. Какой должна быть продолжительность их рабочего времени?
 - а) Не более 18 часов в неделю.
 - б) Не более 24 часов в неделю.
 - в) Не более 12 часов в неделю.

2. Допускаются ли к работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) работники, обучающиеся без отрыва от производства?
 - а) Допускаются на общих основаниях.
 - б) Не допускаются, но только в дни занятий.
 - в) Не допускаются.

3. Работодатель по просьбе работника, имеющего ребенка в возрасте 13 лет, установил неполный рабочий день. Ведет ли это к сокращению продолжительности ежегодного отпуска и учитывается ли при исчислении трудового стажа?
 - а) Да, ведет и учитывается.
 - б) Нет, не ведет и не учитывается.
 - в) Решение этих вопросов – в ведении работодателя (администрации).

4. Правильно ли поступает работодатель, организуя без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации сверхурочные работы, чтобы войти в график выполнения одного из заказов?
 - а) Нет, не правильно.
 - б) Решение о сверхурочных работах в данном случае допустимо.
 - в) С решением работодателя можно согласиться, т.к. рабочие не возражают и дали письменное согласие – заказ очень важен для организации.

5. Может ли сверхурочная работа по закону компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха?
 - а) Да, может.
 - б) Нет, не может.
 - в) Решение вопроса – на усмотрение работодателя.

6. Какие перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются?
 - а) Перерывы для отдыха и питания.
 - б) Специальные перерывы.
 - в) Перерывы для работников, работающих во вредных условиях труда.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Правовое обеспечение охраны труда	

Стр.	Раздел	Код
20	Рабочее время и время отдыха	1.4

7. Есть ли разница между понятиями “сокращенное рабочее время” и “неполное рабочее время”?

- а) Есть.
- б) Нет.

8. Может ли работодатель привлекать инвалидов, работающих в его организации, к работе в нерабочий праздничный день с их согласия?

- а) Привлекать инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни недопустимо.
- б) Привлекать инвалидов работодатель может, если такая работа не запрещена им по медицинским показателям и в соответствии с медицинским заключением.
- в) Работодатель может привлекать, но только для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо в случае введения чрезвычайного или военного положения, либо для предотвращения несчастных случаев.

9. Какие компенсации полагаются работнику, работавшему в нерабочий праздничный день?

- а) Работнику производится оплата в двойном размере.
- б) Предоставляется дополнительный день отдыха.
- в) Либо производится оплата в двойном размере. Либо предоставляется дополнительный день отдыха (по желанию работника); в этом случае производится оплата в одинарном размере.

10. Какой должна быть продолжительность дополнительного отпуска у работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня?

- а) Определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее 3 календарных дней.
- б) Устанавливается трудовым договором; не может превышать 5 календарных дней.
- в) В соответствии с локальным нормативным актом по соглашению между работником и работодателем.