



Московский государственный технический университет
имени Н.Э. Баумана

Методическое пособие

Т. В. Шафигуллина

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РФ

Издательство МГТУ имени Н.Э. Баумана

Московский государственный технический университет
имени Н. Э. Баумана
Калужский филиал

Т. В. Шафигуллина

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РФ**

Методическое пособие



Москва 2010

УДК 342
ББК 67.99
ШЗО

Рецензент:

канд. юрид. наук, профессор *Е. И. Расторопов*

Утверждено методической комиссией КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана
(протокол № 4 от 15.05.07)

Шафигуллина Т. В.

ШЗО Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в трудовом законодательстве РФ : методическое пособие. — М. : Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2010. — 48 с.

В методическом пособии рассмотрены основные институты трудового права «Рабочее время. Время отдыха». Проанализировано правовое регулирование этих вопросов.

Методическое пособие предназначено для студентов 4-го курса КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана всех специальностей для использования на семинарских занятиях по курсу «Правоведение».

УДК 342
ББК 67.99

© Шафигуллина Т. В., 2010
© Издательство МГТУ
им. Н. Э. Баумана, 2010

ВВЕДЕНИЕ

Правовое регулирование труда определяется объективными условиями развития общества. Сегодня ощущается острая потребность в таком типе трудового права, который закрепил бы принципы демократии, гуманизма и справедливости в сфере трудовых отношений, максимально содействовал их переходу к рыночной экономике как по форме, так и по содержанию.

Реформирование трудовых отношений направлено на создание в стране эффективного, цивилизованного рынка труда, обеспечения работодателя рабочей силой высокой квалификации, а работников — высокооплачиваемой работой и надлежащими условиями труда.

Конституция РФ закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Это положение соответствует ст. 23, 24 Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г.

Свобода труда как неотъемлемый элемент свободы личности характерна для демократического правового государства, в котором человек, его права и свободы являются высшей ценностью.

До конца XIX в. законодательство России не регулировало ограничение рабочего времени. В России впервые в 1897 г. закон, принятый под давлением стачек рабочих, ограничил рабочее время до 11,5 ч, а для женщин и детей — до 10 ч, но никак не ограничил сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение рабочего времени и грубо нарушало право рабочих на отдых.

Статья 37 Конституции РФ, закрепляя право на труд, предусматривает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.

Важное значение для восстановления трудоспособности и удовлетворения личных интересов и потребностей граждан имеет закрепленное в Конституции РФ право на отдых.

Вместе с тем значительная часть нарушений трудовых прав и обязанностей приходится на законодательство о рабочем времени. Нередко руководители, зная требования законодательства, игнорируют их, не понимая важности соблюдения его не только для охра-

ны труда, но и для повышения эффективности и роста прибыли. Это подтверждает значимость института рабочего времени и времени отдыха и необходимость изучения этого вопроса.

Цель методических рекомендаций — помочь студентам усвоить правовые нормы, регулирующие рабочее время и время отдыха, применять их в трудовой деятельности, приобрести навыки работы с законодательством.

При подготовке к семинару по теме «Рабочее время. Время отдыха» следует внимательно прочитать Трудовой кодекс РФ (ч. III, разд. IV, V).

РАЗДЕЛ 1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1.1. ПОНЯТИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Сферы труда различны. Люди могут трудиться не только на предприятиях, в организациях, учреждениях, но и выполнять работу как члены различных обществ, кооперативов, заниматься предпринимательской деятельностью, работать на садовых участках, выполнять домашнюю работу. Все виды деятельности связаны с затратами времени.

Однако в трудовом праве понятие рабочего времени относится к тем периодам, когда человек трудится как работник наемного труда. Это означает, что законодательство о труде регулирует рабочее время только тех лиц, которые состоят в трудовых отношениях с работодателем.

Правовое регулирование рабочего времени производится в соответствии с IV разделом (ст. 91–105) Трудового кодекса РФ.

Институт рабочего времени вносит значительный вклад в решение задач, определенных в ст. 2 ТК РФ: установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и работодателей, развитие между ними социального партнерства, создание благоприятных для человека условий труда и законодательных гарантий их обеспечения.

Что же означает термин «рабочее время», какой смысл вкладывается в него?

Прежде всего нужно обратить внимание на то, что рассматриваемое понятие комплексное. В нем есть экономические, социологические, учетно-статистические и, конечно, юридические аспекты.

Трудовой кодекс РФ закрепляет понятие рабочего времени (ст. 91).

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 РФ относятся к рабочему времени.

В рабочее время, согласно Трудовому кодексу, включается как время, в течение которого фактически выполнялась работа, так и периоды, в течение которых работа фактически не выполнялась, но которые в соответствии с нормами трудового права не подлежат исключению из рабочего времени, оплачиваются в установленных размерах. С другой стороны, рабочим является и время работы сверх установленной продолжительности в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа должна быть компенсирована работнику.

Ко времени, в течение которого работник, хотя и не выполняет свои трудовые обязанности, но осуществляет иные действия, относятся периоды времени, которые признаются рабочим временем, например время простоя не по вине работника, специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (строителям, монтажникам и т. п.) или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах.

В рабочее время включаются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Как правило, в рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т. п.), предусмотренных технологией и организацией труда.

Не включается в рабочее время неоплачиваемый перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв), но от его продолжительности зависит время (момент) окончания рабочего дня (смены), и время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего дня.

Следует обратить внимание, что не включаются в рабочее время отпуска без сохранения заработной платы, а также простой по вине работника, прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы.

В соответствии с нормами трудового права потери рабочего времени не подлежат компенсации путем отработок.

Рабочее время измеряется в тех же единицах, что и время вообще — в часах, днях и т. д. Законом обычно используется такой измеритель, как рабочий день и рабочая неделя.

ТК РФ определяет нормальную продолжительность рабочего времени, под которой понимается установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) независимо от формы собственности организации, где осуществляются трудовые отношения.

Норма рабочего времени используется для определения заработной платы работника, в том числе в целях оплаты сверхурочных работ, работ в выходные дни и нерабочие праздничные дни.

Норма рабочего времени определяется в ТК РФ путем установления продолжительности рабочей недели.

В Российской Федерации два вида рабочей недели: пятидневная и шестидневная. Следует обратить внимание, что правовое понятие «рабочий день» соответствует шестидневной рабочей неделе, т. е. лишь при шестидневке можно говорить о рабочем дне. При пятидневной рабочей неделе применяется другой правовой институт — рабочая смена.

Рабочее время, в течение которого работник должен выполнять свои обязанности, не всегда совпадает с фактически отработанным временем. Фактическое — это реально затраченное каждым отдельным работником время, определяющее его конкретное участие в трудовом процессе. Оно может совпадать с рабочим временем или его нормой, а может быть как меньше, так и больше её.

Соблюдение норм трудового права о рабочем времени является обязанностью как работодателя, так и работников. Работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а работодатель — обеспечить все необходимые для этого условия.

1.2. ВИДЫ И НОРМЫ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Помимо общего понятия «рабочее время» в законодательстве различают его виды.

Видами рабочего времени являются:

- ◆ нормальная продолжительность рабочего времени;
- ◆ сокращенная продолжительность рабочего времени;
- ◆ неполное рабочее время.

Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время — сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Эти три вида рабочего времени являются нормированным рабочим временем.

Основная задача правового регулирования рабочего времени в России состоит в установлении временного предела продолжительности труда. В течение длительного периода трудовое законодательство устанавливало в централизованном порядке жесткие нормы рабочего времени, обязательные и по минимуму, и по максимуму для сторон трудового отношения.

В современных условиях, характеризующихся предоставлением работодателям и работникам широких прав в области индивидуально-договорного и коллективно-договорного правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, функции государства в регламентации рабочего времени изменились.

Сейчас российское законодательство устанавливает только его максимальную продолжительность, т. е. предельные нормы рабочего времени. Конкретная же продолжительность рабочего времени определяется в коллективно-договорном порядке, причем она не может быть больше, но может быть меньше нормальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной законом.

В тех случаях, когда работодатель по каким-либо причинам не заключал коллективный договор со своими работниками либо когда в заключенный коллективный договор не было внесено условие о нормах продолжительности труда, действует установленная законом предельная норма рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени устанавливается применительно к различным календарным периодам: суткам, неделе, месяцу, году. Продолжительность рабочего времени в сутки, установленная законом, коллективным или трудовым договором, именуется *рабочим днем* или *рабочей сменой*.

Основной нормой продолжительности рабочего времени по действующему законодательству является рабочая неделя, под которой понимается продолжительность рабочего времени в течение 7-дневной календарной недели.

По российскому трудовому законодательству (ст. 91 ТК РФ) недельная продолжительность работы не может превышать 40 часов (как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе), что и называется *нормальной продолжительностью рабочего времени*.

Данная норма распространяется на всех работников независимо от формы собственности, от организационно-правовых форм организации.

Следует учесть и то, что нормальная продолжительность рабочего времени в одинаковой степени относится как к постоянным работникам, так и ко временным работникам, к сезонным работникам, к работникам, принятым на время выполнения определенных работ.

Исключение составляют те категории работников, для которых в целях охраны их здоровья предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Кроме того, необходимо отметить, что Российская Федерация ратифицировала Конвенцию МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.), согласно которой каждый член МОТ, ратифицировавший данную Конвенцию, заявил о своем одобрении принципа сорокачасовой рабочей недели.

Для некоторых категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. В отличие от ранее действовавшего КЗоТа, в котором продолжительность сокращенного рабочего времени определялась путем указания на максимально предельное количество рабочих часов в неделю, в ст. 92 ТК РФ избран другой подход — в ней указано количество часов, на которое нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для указанных в ней категорий работников. Тем самым продолжительность сокращенного рабочего времени поставлена в зависимость от нормальной продолжительности рабочего времени.

Сокращенным рабочим временем называется установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой. Этим сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени.

Согласно ст. 92 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- ◆ для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю;
- ◆ для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю;
- ◆ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;
- ◆ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм, перечисленных выше и установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста. Для других категорий работников (педагогических, медицинских и иных) сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться ТК РФ и иными федеральными законами.

При сокращенной продолжительности рабочего времени продолжительность ежедневной работы не должна превышать пределов, предусмотренных ст. 94 ТК РФ. В частности, для работников в возрасте от 15 до 16 лет она не может превышать 5 часов, в возрасте 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 продолжительность рабочей смены установлена в 2,5 часа, а для возрастной категории 16–18 лет — 4 часа.

Для инвалидов продолжительность смены определяется в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при

36-часовой рабочей неделе — 8 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) — это часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и в течение действия трудового договора.

Основными разновидностями неполного рабочего времени являются:

- ♦ *неполный рабочий день* — сокращение продолжительности ежедневной работы;
- ♦ *неполная рабочая неделя* — уменьшение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной (общеустановленной) продолжительности рабочего дня.

При неполном рабочем дне уменьшается продолжительность ежедневной работы, т. е. работник трудится меньше часов, чем установлено расписанием или графиком на данном предприятии для

данной категории работников, например вместо восьми часов четыре, но при этом сохраняется количество рабочих (явочных) дней, т. е. 5 или 6 в зависимости от вида рабочей недели.

При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней с сохранением в дни выходов на работу установленной продолжительности ежедневной работы (смены).

Неполное рабочее время может состоять одновременно в уменьшении количества рабочих дней и продолжительности ежедневной работы в дни выходов на работу.

Оплата труда работника во всех этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Этим неполное рабочее время отличается от сокращенного рабочего времени.

ТК РФ предусматривает случаи, когда режим неполного рабочего времени может вводиться не по заявлению работника, а по инициативе работодателя.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), назревает массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отве-

чающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 2 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа, выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и других трудовых прав.

При применении неполного рабочего дня не предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Уменьшение времени работы во вредных и (или) опасных условиях труда может повлиять на исчисление стажа работника, дающего право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в таких условиях.

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

- ◆ беременной женщины;
- ◆ одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- ◆ лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Отказ работодателя в установлении неполного рабочего времени работник может обжаловать в комиссию по трудовым спорам (КТС), создаваемую в организации, или в суд.

Неполное рабочее время определено и работой по совместительству. *Совместительство* — это выполнение работником дру-

гой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Не допускается совместительство для работ, на которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (тяжелые работы, работа с вредными и (или) опасными условиями труда), если основная работа связана с такими же условиями, для некоторых категорий работников — лиц в возрасте до 18 лет, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

Согласно ст. 285 ТК РФ, оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Необходимо учитывать, что совместители — это работники с неполным рабочим временем. Поэтому выплата им минимальной заработной платы даже при полной отработке установленной им нормы рабочего времени (труда) не гарантируется (ст. 133 ТК РФ).

Продолжительность неполного рабочего времени по совмещаемой работе не может превышать 4 часов в день (ст. 284 ТК РФ). Такое ограничение установлено только для работы по совместительству.

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.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

По общему правилу, установленному ст. 95 ТК РФ, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

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 сверхурочной работы.

1.3. РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Рядом особенностей характеризуется работа в ночное время.

Есть предприятия, на которых технологический процесс не должен прерываться ни на минуту, и такие предприятия работают круглосуточно, например пекарни или металлургические комбинаты. Сотрудники таких предприятий регулярно выходят на работу в ночную смену.

Согласно ст. 96 ТК РФ *ночным* считается время с 22 часов до 6 часов.

Известно, что ночная работа оказывает неблагоприятное влияние на здоровье человека. Поэтому такая работа подлежит ограничению.

По общему правилу, продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час без последующей отработки.

Следует обратить внимание, что не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Необходимо знать, что в Трудовом кодексе РФ установлены запреты на работу в ночную смену для отдельных категорий граждан.

Так, к работе в ночное время **не допускаются**:

- ♦ беременные женщины;

- ♦ работники, не достигшие 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Труд в ночную смену осуществляется только с письменного согласия работников и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

К такой категории работников относятся:

- ♦ женщины, имеющие детей в возрасте до 3 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 указанного возраста.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Отказ работников указанной категории от работы в ночное время нельзя рассматривать как нарушение трудовых обязанностей.

Пока законодательством не установлен общий размер надбавки за «ночные», но нужно помнить, что каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с той же работой в нормальных условиях.

1.4. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- ♦ для сверхурочной работы;
- ♦ если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (см. п. 1.5. Режим рабочего времени).

Согласно ст. 99 ТК РФ, *сверхурочная работа* — эта 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Привлечение к сверхурочной работе возможно как с письменного согласия работника, так и без его согласия.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его **письменного согласия** в следующих случаях:

- ◆ 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 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;
- ◆ при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда 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 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, т. е. 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- ◆ беременных женщин;
- ◆ работников в возрасте до 18 лет;
- ◆ других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Не считается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (ст. 282, 284), а также переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне (ст. 101).

Сверхурочные работы компенсируются повышенной оплатой или дополнительным временем отдыха.

Согласно ст. 152 ТК РФ, оплата работы в сверхурочное время за первые два часа осуществляется не менее чем в полуторном, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Это означает, что при повременной системе оплаты труда за каждый час из первых двух работнику доплачивается к его основному заработку не менее 50% часовой ставки (заработка), а за каждый следующий час — не менее 100% этой ставки (заработка).

В ст. 152 ТК РФ предусматривает возможность компенсации сверхурочной работы по желанию работника дополнительным отпуском, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Это означает, что повышенную оплату за сверхурочную работу работодатель обязан произвести, а замена её дополнительным отпуском возможна, когда стороны трудового договора об этом договорятся.

1.5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Вопросы режима рабочего времени регулируются гл. 16 ТК РФ. *Режим рабочего времени* — это порядок распределения времени работы в пределах суток или другого календарного периода.

Согласно ст. 100 ТК РФ, режим рабочего времени должен предусматривать:

- ◆ продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная 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;
- ◆ время начала и окончания работы;
- ◆ время перерывов в работе;
- ◆ число смен в сутки;
- ◆ чередование рабочих и нерабочих дней.

Устанавливается режим рабочего времени правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглаше-

ниями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором.

Следует учитывать, что правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

Режим рабочего времени, установленный для работников, необходимо отличать от режима работы организации, так как они могут не совпадать.

Режим рабочего времени работника — это вид рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), продолжительность работы (смены), время её начала и окончания, порядок перехода из одной смены в другую и т. д. Режим рабочего времени является составной частью внутреннего трудового распорядка и должен соблюдаться каждым работником. Режим рабочего времени может быть единым для всех работников организации либо различным для отдельных подразделений.

В зависимости от того, на какой календарный период определяется продолжительность рабочего времени (на сутки, неделю, месяц и более), различают режимы с поденным и суммированным учетом рабочего времени.

График ежедневной работы на практике получил наименование поденного режима учета рабочего времени.

Режим с поденным учетом рабочего времени состоит в том, что работники в течение каждого явочного рабочего дня при 5- или 6-дневной рабочей неделе работают одно и то же установленное количество часов.

Время начала и окончания работы в обоих случаях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Работа сверх этой продолжительности не может компенсироваться недоработкой в другие дни или дополнительными отгулами и признается сверхурочной.

Одним из условий труда некоторых работников является работа с ненормированным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день в ст. 101 ТК РФ определяется как особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости

эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Существенная черта ненормированного рабочего дня состоит в том, что, во-первых, работник может быть привлечен к работе сверх нормальной продолжительности без его согласия и необходимость этого определяется по усмотрению работодателя, и, во-вторых, в том, что работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не подлежит повышенной оплате или компенсации отгулом. Переработка компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

В случае, когда отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени приравнивается к сверхурочной работе.

Следует обратить внимание, что использование ненормированного рабочего дня допускается только время от времени, эпизодически, когда в этом возникает производственная необходимость. Поэтому, если такой график будет носить систематический или постоянный характер, это будет являться нарушением ТК РФ.

Нужно иметь в виду, что к работе с ненормированным рабочим днем работники могут привлекаться только для выполнения своих трудовых функций, которые они должны осуществлять по трудовому договору. Следовательно, нельзя обязать работника выполнять какие-либо другие виды работ, в том числе и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Более того, ст. 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Содержащееся в ст. 101 ТК РФ правило о возможности привлечения работников с ненормированным рабочим днем к выполнению своих функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени относится только к переработкам сверх нормы рабочего времени за учетный период при суммированном учете рабочего времени. Выходными и ежегодными нерабочими празд-

ничными днями работники с ненормированным рабочим днем пользуются на общих основаниях, и привлечение их к работе в эти дни допускается также по общим правилам (ст. 111–113 ТК РФ).

ТК РФ закрепляет, что ненормированный рабочий день устанавливается лишь для отдельных работников, включенных в специальный перечень (он прилагается к коллективному договору), или правилами действующего в организации внутреннего трудового распорядка. Этот перечень может быть установлен также в отраслевых, региональных и других соглашениях.

Ненормированный рабочий день может применяться:

- ♦ для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- ♦ лиц, труд которых не поддается учету во времени;
- ♦ лиц, которые распределяют время по своему усмотрению;
- ♦ лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Но наличие должности работника в соответствующем перечне еще не означает, что такой работник автоматически будет работать в режиме ненормированного рабочего дня. Поэтому работодатель должен помнить о том, что работник привлекается к работе с ненормированным рабочим днем по распоряжению работодателя. Такое распоряжение издается в письменном виде. Кроме того, работник должен быть ознакомлен с распоряжением под роспись.

Следует обратить внимание на то, что, применяя ст. 101 ТК РФ, работодатель не должен получать согласие ни самого работника, ни представительного органа работников на привлечение (в дни производственной необходимости) работников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени. Это право работодателя уже предусмотрено в условиях трудового договора. Работник при этом не вправе отказаться от выполнения таких работ. В противном случае — налицо грубое нарушение трудовой дисциплины.

В статье, посвященной ненормированному рабочему дню, не сказано, какое количество часов могут трудиться работники сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Однако это не означает, что работник должен быть на рабочем месте до тех пор, пока не выполнит порученную работу, поскольку введение режима

ненормированного рабочего дня для работников не отменяет их права на отдых.

Для отдельных категорий работников или коллективов подразделений предприятий, как при приеме на работу работников, так и в последующем, может устанавливаться гибкий (скользящий) график работы.

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

Режим гибкого рабочего времени, согласно ст. 102 ТК РФ, характеризуется тем, что для отдельных работников или коллективов подразделений организаций допускается саморегулирование начала и окончания рабочей смены при условии полной отработки установленной продолжительности ежедневной работы, если работа производится ежедневно в рамках 5- или 6-дневной недели.

При суммированном учете допускается саморегулирование общей продолжительности рабочей смены при условии полной отработки количества часов, приходящихся на учетный период (неделя, месяц и т. д.).

Составными элементами режимов и графиков гибкого рабочего времени являются:

- ♦ «фиксированное время» — время обязательного присутствия на работе всех работающих по графику гибкого рабочего времени;
- ♦ «переменное время» — время, в пределах которого работники вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
- ♦ «перерыв для отдыха и питания» — время, которое не засчитывается в рабочее время.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и т. д.).

Применение режима гибкого рабочего времени имеет ряд преимуществ и, в частности, полностью исключает потерю рабочего времени, связанную с кратковременным отсутствием работника, сокращаются сверхурочные работы, практически исключаются случаи опозданий на работу и преждевременного ухода с работы.

Гибкий график работы еще не получил широкого применения. Введение его во многом зависит как от уровня организации нормирования труда, так и от организации учета отработанного времени, что вызывает определенные трудности.

Согласно ст. 103 ТК РФ, *сменной* называется работа в 2, 3 или 4 смены.

Вводится сменная работа 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.

При сменной работе режим рабочего времени при поденном учете устанавливается графиком сменности. В нем указываются количество смен и их продолжительность, время начала и окончания работы в каждой смене, порядок перехода из одной смены в другую. При этом должны быть соблюдены следующие требования, установленные законом или на основе закона.

При сменной работе каждая группа работников должна трудиться в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. Они доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до введения их в действие.

Переход из одной смены в другую должен проходить регулярно через определенное количество дней. Признается более предпочтительным прямой порядок чередования смен, поскольку он соответствует естественному суточному ритму природных процессов в человеке. В случае если продолжительность смен в разные дни недели различна, при соблюдении недельной нормы часов может применяться недельный учет рабочего времени, при котором учитывается и количество рабочих дней, и количество рабочих часов за неделю.

Режим *с суммированным учетом рабочего времени* регулируется ст. 104 ТК РФ.

Суммированный учет рабочего времени заключается в том, что все рабочее время, приходящееся в соответствии с установленными нормами на определенный учетный период, суммируется и в результате определяется соответствующая периоду продолжительность рабочего времени в часах.

Такой режим вводится в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

При суммированном учете установленная законом продолжительность рабочего времени по графику может отличаться от нормы. Возникающие отклонения балансируются в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода.

Учетный период не может превышать одного года.

В течение периода для учета отработанного времени при суммированном учете рабочего времени (месяц, сезон, квартал, год) возможны несколько вариантов отработки нормы рабочего времени:

- ◆ продолжительность нормы рабочего времени в день одинакова в течение всего периода учета рабочего времени;
- ◆ фактическая продолжительность рабочей смены в отдельные дни может не совпадать с запланированной продолжительностью по графику работы. При этом переработка в одни смены (в пределах максимальной её продолжительности) погашается путем сокращения времени работы в другие дни или предоставления дополнительных дней отдыха в рамках учетного периода (такая переработка не считается сверхурочной работой).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, согласно ст. 104 ТК РФ.

Специальными правилами регулируется применение суммированного учета рабочего времени при вахтовом методе организации работ. При этом методе работа производится вне места постоянного проживания работников.

В течение установленного учетного периода (месяца, квартала, года, но не более) работники временно проживают в месте выполнения работ в связи с тем, что невозможно обеспечить их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания.

Общая продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежедневной работы не должна превышать 12 часов.

При вахтовом методе продолжительность ежедневного (междусменного) перерыва может быть уменьшена до 12 часов. Неиспользованные в связи с этим часы отдыха суммируются, а затем работникам предоставляются отгулы (в течение учетного периода).

Количество выходных дней в текущем месяце не должно быть менее числа полных недель в этом месяце.

Гарантии права на отдых работников при суммированном учете рабочего времени сводятся к тому, что переработка в одни смены погашается путем сокращения времени работы в других сменах либо предоставляются дополнительные дни отдыха в рамках данного учетного периода.

Статья 105 ТК РФ регулирует *разделение рабочего дня на части*.

Разделение рабочего дня (смены) на части, т. е. с перерывами более 2 часов, может быть установлено на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены).

При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Такое разделение производится законодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

По общему правилу норма часов ежедневной работы (рабочий день, рабочая смена) распределяется таким образом, чтобы она была отработана работником при одном перерыве для обеда и отдыха продолжительностью не более 2 часов.

Статья 105 ТК РФ допускает из этого правила исключение, согласно которому рабочий день может быть в порядке, предусмотренном законодательством, разделен на части (так называемый раздробленный рабочий день). При этом общая продолжительность ежедневной работы не должна превышать установленной законодательством и графиком сменности длительности.

Раздробленный рабочий день вводится в ситуациях, когда необходимость в интенсивной работе усиливается в «часы пик» и сокращается в середине дня. Чаще всего такой режим рабочего времени применяется на городском транспорте, в эксплуатационных службах, в организациях связи и др.

В локальном нормативном акте, который регулирует разделение ежедневной работы на части, должны предусматриваться круг работников, величина продолжительности частей, на которые разделен рабочий день, перерывы между ними и др.

Итак, в соответствии с условиями трудового договора, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка работник должен отработать определенное количество часов, т. е. норму рабочего времени.

При определении сторонами трудового договора нормы рабочего времени конкретного работника необходимо в первую очередь руководствоваться положениями ТК РФ.

Установление законом нормы рабочего времени позволяет: обеспечить охрану здоровья работника, способствовать его трудовому долголетию; получить от каждого работника общественно необходимую меру труда; повышать культурно-технический уровень работника, обучаться без отрыва от производства, развивать свою личность, что, в свою очередь, способствует повышению производительности труда.

Нормальное рабочее время является основной гарантией права работника на отдых.

1.6. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ»

1. Понятие рабочего времени, его экономическая и юридическая сущность.
2. Понятие и единицы нормирования рабочего времени.

3. Нормальное рабочее время.
4. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
5. Неполное рабочее время.
6. Продолжительность ежедневной работы (смены).
7. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.
8. Работа в ночное время.
9. Работа по совместительству.
10. Сверхурочная работа.
11. Элементы и виды режимов рабочего времени.
12. Ненормированный рабочий день.
13. Гибкое рабочее время.
14. Сменная работа.
15. Суммированный учет рабочего времени.
16. Разделение рабочего дня на части.

1.7. ЗАДАНИЯ

1. Для своевременного выполнения государственного оборонного заказа директор предприятия своим приказом установил для работников цеха сборки готовой продукции шестидневную рабочую неделю с восьмичасовым рабочим днем. Дайте правовую оценку приказа директора предприятия. Какие другие варианты организации работы в целях своевременного выполнения заказа возможны в рамках действующего трудового законодательства?

2. После прохождения производственного обучения Федорову (16 лет) и Семенихину (17 лет) был присвоен 3-й разряд, и по приказу директора завода они были направлены на работу в слесарный цех. По распоряжению начальника цеха для них была установлена 40-часовая рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы восемь часов. Законно ли решение начальника цеха? Как осуществляется правовое регулирование труда лиц, не достигших возраста 18 лет?

3. Гражданину Пуговкину по его просьбе был установлен неполный рабочий день продолжительностью четыре часа при пятидневной рабочей неделе. При предоставлении Пуговкину ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительность отпуска была со-

кращена пропорционально продолжительности рабочей недели. Пуговкин считает, что его права на ежегодный оплачиваемый отпуск нарушены и обратился в федеральную инспекцию труда.

4. В связи с изменением организационных и технологических условий труда, чтобы сохранить рабочие места и не допустить массового увольнения работников, работодатель ввел режим неполного рабочего дня сроком на шесть месяцев. Работникам, отказавшимся от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, было предложено написать заявление на увольнение по собственному желанию. На основании конкретных правовых норм дайте аргументированную правовую оценку действий работодателя.

5. Группа артистов концертной организации «Филармоник-тур» написала заявление о предоставлении дополнительной оплаты за работу в праздничные дни и работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Генеральный директор отказался удовлетворять требования артистов. Законно ли решение генерального директора? Как трудовое законодательство Российской Федерации регулирует рабочее время творческих работников, работников средств массовой информации, профессиональных спортсменов?

6. Работник завоза «Химотекс» Соломатин, занятый на работах с вредными условиями труда и имеющий 30-часовую рабочую неделю, обратился с заявлением о внутреннем совместительстве. Ссылаясь на ТК РФ, работодатель не удовлетворил просьбу работника. Правомерны ли действия работодателя?

7. При производстве ремонтных работ по газоснабжению работник в возрасте 17 лет, отработав дневную смену — семь часов, отказался от дальнейшего выполнения работы сверхурочно и покинул рабочее место, за что ему работодателем был объявлен выговор. Дайте обоснованную правовую оценку действий работника и работодателя.

8. Директор филиала ОАО «Стройпромбанк» в связи с необходимостью срочного завершения отчета решил привлечь к сверхурочной работе старшего бухгалтера Дмитриеву, имеющую двухлетнего сына. Дмитриева отказалась, ссылаясь на то, что ребенка необходимо вовремя забрать из яслей. На следующий день директор своим приказом лишил Дмитриеву надбавки за специальный

режим работы. Считая, что её права нарушены, бухгалтер обратилась в федеральную инспекцию труда. Кто прав?

9. Инженер Савушкин, имеющий согласно трудовому договору ненормированный рабочий день, систематически привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Считая, что в отношении его нарушается трудовое законодательство, Савушкин обратился с письменной жалобой к директору предприятия. Какое может быть принято решение?

10. Работник, совмещающий работу с обучением по заочной форме в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении высшего профессионального образования, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему за 10 месяцев до сдачи государственных экзаменов двух рабочих дней в неделю для подготовки к экзаменам. Работодатель установил работнику только сокращенную на семь часов рабочую неделю с выплатой за время освобождения от работы 50% среднего заработка. Законно ли решение работодателя?

РАЗДЕЛ 2. ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Время отдыха регулируется гл. 17–19 (ст. 106–128) Трудового кодекса РФ.

Подготовку к семинару следует начать с понятия «время отдыха».

Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей и которое он вправе использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

При раскрытии вопроса следует обратить внимание на выделение в Трудовом кодексе различных видов отдыха и их содержание.

Виды времени отдыха:

- ◆ перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ◆ ежедневный (междусменный) отдых;
- ◆ выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- ◆ нерабочие праздничные дни;
- ◆ отпуска.

Перерыв в течение рабочего дня (смены) и отдых между сменами являются ежедневным отдыхом.

Перерыв в течение дня (смены), предоставляемый работнику, необходим для отдыха и питания (обеденный перерыв), его продолжительность не более двух часов и не менее 30 минут. Обеденный перерыв должен предоставляться всем работникам.

Следует знать, что перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность — время начала и окончания обеденного перерыва — определяется правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Необходимо обратить внимание, что работники используют перерыв по своему усмотрению, в том числе они вправе отлучаться с места выполнения работы. На тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невоз-

можно, работодатель обязан обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

На отдельных видах работ в течение рабочего времени работникам предоставляются, согласно внутреннему трудовому распорядку, *специальные перерывы*, обусловленные технологией и организацией производства и труда.

Необходимо обратить внимание, что такие перерывы в отличие от перерывов для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ) включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Так, работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха.

Ежедневный (междусменный) отдых представляет собой временной период между окончанием одного рабочего дня (рабочей смены) и началом следующего. Продолжительность этого перерыва обуславливается применяемым работодателем режимом труда, обычно она не должна быть меньше двойной продолжительности рабочего дня (смены). Поскольку наиболее распространенной в нашей стране является пятидневная рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем, постольку минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха у большинства российских работников составляет 16 часов.

Еженедельным непрерывным временем отдыха являются выходные дни. В соответствии с законом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов, что на 2 часа больше, чем общая недельная норма рабочего времени (ст. 110 ТК РФ). Выходные дни предоставляются всем работникам.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, а при шестидневной — один выход-

ной день. При этом общим выходным днем считается воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы в 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 организации (ст. 111 ТК РФ).

Надо четко представлять, что *ежегодное время отдыха* включает нерабочие праздничные дни и ежегодные отпуска.

Согласно ст. 112 ТК РФ, установлены следующие *нерабочие праздничные дни*:

- ♦ 1, 2, 3, 4 и 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.

Целесообразно запомнить, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Следует особо отметить, что наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В нерабочие праздничные дни допускается производство:

- ◆ работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации);
- ◆ работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения;
- ◆ неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Особо следует отметить, что законодательство запрещает работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ). При этом надо помнить, что привлечение работников к работе в эти дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных подразделений, индивидуального предпринимателя.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается привлечение работников без их согласия в следующих случаях:

- ◆ для предотвращения производственной аварии, катастрофы либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- ◆ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- ◆ для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. 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.

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

Следует знать, что привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по письменному распоряжению работодателя и компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, как минимум, двойной оплатой затраченного в эти дни труда (ст. 153 ТК РФ).

2.2. Отпуск и его виды

В соответствии со ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска.

Ежегодный отпуск — это непрерывный продолжительный отдых, предоставляемый работникам ежегодно в целях укрепления здоровья и восстановления трудоспособности.

Рассматривая вопрос об отпусках, следует знать, что ежегодный отпуск предоставляется всем работникам с сохранением для них на время отпуска места работы (должности) и среднего заработка. Для приобретения права на отпуск работник должен находиться в трудовых правоотношениях с работодателем.

Законодательство о труде различает два вида ежегодных отпусков для отдыха:

- ◆ *основные отпуска;*
- ◆ *дополнительные отпуска.*

Необходимо обратить внимание, что минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Ряд категорий работников пользуется правом на дополнительный (к 28 календарным дням) отпуск. Согласно ст. 116 ТК РФ, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- 1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) работникам, имеющим особый характер работы;
- 3) работникам с ненормированным рабочим днем;
- 4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 5) в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ч. 1 ст. 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников, которым устанавливается такой отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления, определяет Правительство РФ (ст. 118 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжитель-

ность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней.

Необходимо помнить, что при исчислении продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Следует иметь в виду, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- ◆ время фактической работы;
- ◆ время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- ◆ время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- ◆ период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Целесообразно запомнить, что не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- ◆ время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, непрохождение обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, предварительного медицинского осмотра и т. д.);
- ◆ время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- ◆ время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у конкретного работодателя (ст. 122 ТК). Стороны трудового договора могут согласовать возможность предоставления оплачиваемого отпуска работнику и до истечения 6 месяцев. На основании ч. 3 ст. 122 ТК РФ до истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- ◆ женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- ◆ работникам в возрасте до 18 лет;
- ◆ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- ◆ в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Соблюдение графиков отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника. О времени нача-

ла отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, указанных в федеральном законодательстве, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К примеру, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 123 ТК).

Следует обратить внимание, что ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- ◆ временной нетрудоспособности работника;
- ◆ исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- ◆ в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

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

Отпуск должен предоставляться работнику в установленный срок.

В исключительных случаях, когда отпуск работника в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом должно быть получено согласие работника, а отпуск использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся.

Надо иметь в виду, что в соответствии со ст. 124 ТК РФ **запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:**

- ◆ 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.

Следует помнить, что отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена 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:

- ♦ работников в возрасте до восемнадцати лет;
- ♦ беременных женщин;
- ♦ работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК).

Допускается замена отпуска денежной компенсацией, но только в части, превышающей 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ). Такая замена производится по письменному заявлению работника.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Необходимо знать, что не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет. Также не допускается замена ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). Размер такой компенсации определяется по тем же правилам, что и при подсчете среднего заработка за время отпусков.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В таком случае днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Следует обратить внимание, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен *отпуск без сохранения заработной платы*.

Определенным в законе категориям работников работодатель **обязан** предоставить данный отпуск по их письменному заявлению. Такой отпуск предоставляется:

- ♦ 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней в году;
- ♦ в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством либо коллективным договором (ст. 128 ТК).

За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется его рабочее место или должность.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законом не предусмотрено.

Таким образом, раскрыто правовое регулирование времени отдыха, обеспечивающее реализацию конституционного права граждан на отдых.

2.3. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ «ВРЕМЯ ОТДЫХА»

1. Как Трудовой кодекс РФ определяет понятие « время отдыха»?
2. Как регулируется Трудовым кодексом РФ предоставление перерывов в течение рабочего дня (смены)?
3. Выходные дни.
4. Нерабочие праздничные дни.
5. Основания и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
6. Понятие и классификация отпусков.
7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
8. Основания для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
9. Периоды, включаемые в стаж работы, дающие право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
10. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
11. Продление, перенесение, разделение на части, соединение ежегодных оплачиваемых отпусков.
12. Порядок замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.
13. Реализация права на отпуск при увольнении.
14. Отпуск без сохранения заработной платы.

2.4. ЗАДАНИЯ

1. Учетчица автотранспортного предприятия Попова, имеющая годовалого ребенка, обратилась к работодателю с просьбой присоединить перерывы для кормления ребенка к обеденному перерыву и в суммированном виде перенести на начало рабочего дня с соответствующим его сокращением. Однако, ссылаясь на условия

работы, работодатель предложил Поповой использовать суммированный перерыв в конце рабочего дня.

Правомерно ли решение работодателя? Дайте ответ на основе положений трудового законодательства.

2. Директор муниципального предприятия «Дом быта» своим приказом объявил выходными днями для всех работников организации понедельник и вторник.

Законно ли решение директора? Как предоставляются выходные дни работникам организаций, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям?

3. Для срочного выполнения непредвиденных работ, от которых зависело нормальное функционирование предприятия, по письменному распоряжению работодателя 10 человек были привлечены к работе в воскресенье, но трое из них на работу не вышли, заявив в понедельник, что они не давали письменного согласия на это.

Правомерны ли действия работодателя и работников?

4. 17-летний работник Сомов, отработав непрерывно в организации три месяца, подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска с 1 августа. Администрация не удовлетворила просьбу работника, заявив, что отпуск ему будет предоставлен только после шести месяцев непрерывной работы, т. е. с 1 ноября. Сомов обратился с жалобой в КТС (Комиссию по трудовым спорам).

5. Слесарь МУИ «Водоканал» Колесов по истечении шести месяцев после заключения трудового договора подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Однако Колесову в отпуске было отказано, при этом работодатель мотивировал свое решение тем, что в течение этих шести месяцев работник полтора месяца находился на лечении.

Правомерно ли было отказано работнику в отпуске?

6. Старший научный сотрудник Перышкин, проработав в НИИ «Гражданпроект» месяц, обратился с заявлением о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с тем, что его жена в настоящее время находится в отпуске по беременности и родам. Но в предоставлении отпуска Перышкину работодатель отказал.

Правомерен ли отказ работодателя? Какой порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен трудовым законодательством?

7. Супруги Тюленевы, работающие в организации, расположенной в районе Крайнего Севера, обратились к работодателю с просьбой предоставить им вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 августа для сопровождения двух детей в возрасте 16 и 17 лет, поступающих в образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования в г. Санкт-Петербурге. Работодатель в полном объеме просьбу работников не удовлетворил и предоставил часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 календарных дней) только одному из родителей.

Законно ли решение руководителя организации? Каков порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям?

8. Воспитательница детского сада Маринина подала заявление на имя директора с просьбой заменить ей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. Директор ответила отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение директора детского сада?

9. Преподаватель института экологии и права Разумов, работающий с 1 сентября текущего года, подал заявление об увольнении по собственному желанию с 1 марта следующего года и просил предоставить ему отпуск за отработанное время с последующим увольнением.

С какого числа Разумов должен быть уволен? Каков порядок реализации права на отпуск при увольнении работника?

10. Работающий участник Великой Отечественной войны Новиков подал письменное заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы для встречи с однополчанами сроком на 15 календарных дней с 3 мая.

Правомерно ли требование работника? Если да, то на основании каких правовых норм?

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция РФ. — М., 1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2006).
3. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Права человека. Основные Международные документы. — М., 1990.
4. Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю».
5. Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан: Закон РФ от 27 апреля 1993 г. (с последующими изменениями).
6. О прожиточном минимуме в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ (с последующими изменениями).
7. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю. П. Орловского. — М., 2007.
8. *Артемов В. В.* Правомерность осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска и иные актуальные проблемы трудового права // Юрист. — 2003. — № 10.
9. *Бай Н. К.* Трудовое право : курс лекций. — М., 2004.
10. *Бакина С. И.* Работа в ночное время // Главбух. — 2003. — № 12.
11. *Вахова А. Н.* Работа сверхурочно, в выходные и по праздникам // Кадровое дело. — 2003. — № 1.
12. *Викторов И. С.* Современное состояние сферы трудовых прав граждан // Трудовое право. — 2007. — № 4.
13. *Гейц И. В.* Рабочее время как основа нормирования труда. — М., 2005.
14. *Казанцев В. И.* Трудовое право. — М., 2005.
15. *Кондратьева Е. В.* Рабочее время и время отдыха. — М., 2006.
16. *Кривой В. И.* Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом // Трудовое право. — 2007. — № 5.
17. *Миронов В. И.* Практика новейшего трудового законодательства. — М., 2006.
18. *Молодцов М. В., Головина С. Ю.* Трудовое право России : учебник для вузов. — М., 2005.

19. *Снигирева И. О.* Рабочее время и время отдыха : учебно-практическое пособие. — М., 2000.
20. *Сойфер В. Г.* Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика // Законодательство и экономика. — 2007. — № 4.
21. Трудовое право России : учебник / Под ред. О. В. Смирнова. — М., 2006.
22. *Чижов Б. А.* Практика применения Трудового кодекса. — М., 2003.
23. *Яблокова И. А.* Рабочее время: Постатейный комментарий разд. 4 Трудового кодекса РФ. — М., 2002.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ 1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	5
1.1. ПОНЯТИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ	5
1.2. ВИДЫ И НОРМЫ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ	7
1.3. РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ	15
1.4. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА	16
1.5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ	19
1.6. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ»	27
1.7. ЗАДАНИЯ	28
РАЗДЕЛ 2. ВРЕМЯ ОТДЫХА	31
2.1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА	31
2.2. ОТПУСК И ЕГО ВИДЫ	35
2.3. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ «ВРЕМЯ ОТДЫХА»	42
2.4. ЗАДАНИЯ	42
ЛИТЕРАТУРА	45

Татьяна Владимировна Шафигуллина

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РФ**

Методическое пособие

Редактор *С. Н. Капранов*
Корректор *Т. В. Тимофеева*
Технический редактор *А. Л. Репкин*

Подписано в печать 08.07.2010.

Формат 60×84/16. Печать офсетная. Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».

Печ. л. 3. Усл. п. л. 2,79. Тираж 50 экз. Заказ № 35

Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана
107005, Москва, 2-я Бауманская, 5

Изготовлено в Редакционно-издательском отделе
КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана
248000, г. Калуга, ул. Баженова, 2, тел. 57–31–87