

Наталья Александровна Алимова

# Условия труда в Российской Федерации



# **Наталья Александровна Алимова**

## **Условия труда в Российской Федерации**

*Текст предоставлен правообладателем*

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=6184620](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=6184620)*

*Условия труда в Российской Федерации / Алимова Н. А.: Научная  
книга; Научная книга; 2009*

### **Аннотация**

Настоящее издание представляет собой практическое пособие, в котором в простой и доступной форме раскрываются вопросы правового регулирования отношений общественной организации труда. Автор разъясняет само понятие условий труда, рассматривает вредные и иные опасные условия труда, а также решает проблему создания безопасных условий труда и обеспечения его охраны. Пособие предназначено для широкого круга читателей.

# Содержание

Введение	4
Глава 1. Условия труда: социальные и производственно-технологические	6
1.1. Понятие условий труда	6
1.2. Трудовые отношения	13
1.3. Рабочее время	23
1.4. Режим рабочего времени	34
1.5. Время отдыха	38
Конец ознакомительного фрагмента.	40

# **Наталья Александровна Алимова**

## **Условия труда в Российской Федерации**

### **Введение**

Кризис последних лет и спад экономики неблагоприятно отразились на состоянии условий и охраны труда в организациях. Следствием неудовлетворительного состояния условий и охраны труда являются снижение производственной деятельности, рост производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. 9 мая 2005 г.) (далее – ТК РФ) был внесен значительный вклад в демократизацию трудовых отношений, развитие рыночно-трудовых отношений. В те нормы, которые вошли в ТК РФ из ранее действовавшего Кодекса законов о труде Российской Федерации (КЗоТ), были внесены изменения и дополнения, направленные на защиту трудовых прав работников, на обеспечение более удобных для них условий труда. На законо-

дательном уровне, например, были закреплены такие формы организации труда, как работа в режиме гибкого времени, работа вахтовым методом, работа на условиях надомного труда и др. Работа в режиме гибкого времени оказалась более удобна для работников торговли, сферы обслуживания, транспортных организаций, жилищно-коммунального хозяйства. Гибкий график оправдан при выполнении работ, связанных с особым характером труда, и при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены).

Воплотив в себя многие положения конвенций и рекомендаций Международной организации труда, ТК РФ регламентирует не только традиционные трудовые отношения, но и новые отношения, сложившиеся или еще складывающиеся на данном этапе, условия труда, которые существуют в этих отношениях.

Условия труда занимают особое место в трудовом законодательстве РФ. Но, к сожалению, на сегодняшний день, даже несмотря на новшества в трудовом законодательстве, а также такие основные направления государственной политики в области охраны труда, как принятие законов, федеральных целевых программ по улучшению условий труда, система российского государства по обеспечению и безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности до конца не отработана. В этом плане мы отстаем от многих экономически развитых стран.

# **Глава 1. Условия труда: социальные и производственно- технологические**

## **1.1. Понятие условий труда**

**Целями трудового законодательства** являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ).

**Направлениями государственной политики** в области охраны труда являются принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда, распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасной технологии, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

**Условия труда** – это совокупность факторов, прямо или

косвенно воздействующих на человека в процессе труда. Они разделяются на социальные и производственно-технологические.

**Социальные условия** складываются и изменяются под действием господствующих в обществе производственных отношений, к которым относятся трудовые отношения, положение работника на предприятии, стимулы к труду, распределение продукта труда, режим труда и отдыха, формы и методы охраны труда, в том числе система льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда, порядок ответственности работодателей за неблагоприятные условия труда, травматизм и др.

**Производственно-технологические условия** труда определяются характером используемого оборудования, технологическими параметрами производства, состоянием техники безопасности, природными факторами. Сюда также относятся такие факторы, как продолжительность и интенсивность труда, условия производственной среды (степень загрязнения воздуха, температурный режим и др.), которые обуславливают степень опасности для жизни и здоровья работника. Отраслями с особо неблагоприятными условиями труда традиционно являются угольная, горнорудная, металлургическая, химическая промышленность и др.

**Социально-экономические последствия неблагоприятных условий труда** – это производственный травматизм (нередко с летальным исходом), профессиональная

и производственно обусловленная заболеваемость работников, снижение работоспособности работающих, а соответственно и производительности труда, увеличение простоев и поломок оборудования, снижение ресурса его работы, повышение степени аварийности работ, повышенная текучесть кадров и др. Поэтому создание благоприятных условий труда рационального производства, комфорта, как показывает мировой опыт, является существенным фактором роста производительности труда, повышения эффективности производства. Это одно из важнейших условий социального партнерства.

Наиболее эффективное направление улучшения условий труда, определившееся в мировой практике, – всесторонний учет физиологических, психологических, гигиенических и эстетических требований еще на стадии научных разработок, проектирования и создания новых и модернизации старых предприятий.

Наибольший социально-экономический эффект дают вложения средств, обеспечивающие безопасность технологических процессов и производственного оборудования, необходимый производственный комфорт. В результате несчастных случаев на производстве в нашей стране ежегодно травмировались около 350 тыс. человек. Это является следствием ослабления внимания работодателей к реконструкции и модернизации производства, несоблюдения сроков проведения ремонта, замены устаревшего оборудо-

вания, неприменения надежных систем предупреждения и локализации аварий, несоблюдения требований норм и правил охраны труда. Эти потери значительно перекрывают дополнительные затраты на создание безопасных условий труда. Опыт развитых стран показывает, что эффективна только такая стратегия в области охраны труда, которая делает основной упор на создание благоприятных условий труда, а не предусматривающая корректирующие и компенсирующие расходы. В свете этого необходим строгий контроль за производимой и закупаемой техникой и технологией с точки зрения их воздействия на условия труда и экологию. Российское государство в соответствии с трудовым законодательством РФ гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия, в которых трудится работник, должны соответствовать требованиям охраны труда. В соответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (с изм. и доп. 9 мая 2005 г.) *каждый работник имеет право на:*

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих органов и общественных организаций об

условиях и охране труда на рабочем месте, о существенном риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

7) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

8) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;

9) обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные

союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

10) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

11) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

12) компенсации, установленные законодательством РФ и законодательством субъектов РФ, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

В основных принципах государственной политики Российской Федерации в области охраны труда предусматриваются совместные действия органов законодательной и исполнительной власти, объединений работодателей и других соответствующих органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и др. Несомненно, координированные действия этих органов позволят решить многие задачи по обеспечению нормальных условий труда на предприятиях, организациях, учреждениях.

Создание благоприятных условий труда является главной задачей трудового законодательства.

## 1.2. Трудовые отношения

**Трудовые отношения** – это разновидность правоотношений, т. е. общественных отношений, которые регулируются нормами трудового законодательства.

В соответствии с ТК РФ трудовыми отношениями, признаются «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором»<sup>1</sup>.

**Возникновение трудовых отношений происходит на основании заключения трудового договора между работодателем и работником в результате:**

- 1) избрания (выборов) на должность;
- 2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначения на должность или утверждения в должности;
- 4) направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Вече, 2001.

5) судебного решения о заключении трудового договора;

6) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

*Сторонами* трудовых отношений являются работник и работодатель.

**Работник** – это физическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работодателем. А **работодатель** – это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В соответствии с Гражданским кодексом РФ (части первая, вторая и третья) (с изм. и доп. от 21 июля 2005 г.) физическими лицами являются граждане, обладающие гражданской правоспособностью и гражданской дееспособностью. Под гражданской правоспособностью понимается способность гражданина иметь гражданские права (право на имя, на жительство, на занятие любой не запрещенной законом деятельностью и т. д.).

Правоспособность гражданина возникает в момент его рождения и прекращается со смертью.

**Под дееспособностью гражданина понимается** его способность своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их.

Гражданская дееспособность возникает в полном объеме

с наступлением совершеннолетия, т. е. по достижении 18-летнего возраста. Никто не может быть ограничен в правоспособности и дееспособности иначе как в случаях и в порядке, установленных законом. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет по общему правилу совершают сделки с письменного согласия своих законных представителей – родителей, усыновителей или попечителей. Они вправе самостоятельно распоряжаться своим заработком и иными доходами, а по достижении 16 лет – быть членами кооперативов в соответствии с законами о кооперативах.

Работодатель как физическое лицо **вправе заключать индивидуальные коллективные договоры:**

- 1) для удовлетворения своих личных потребностей;
- 2) для извлечения прибыли, если физическое лицо зарегистрировано в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя (что стало возможным лишь в условиях перехода к рыночной экономике).

Физическое лицо вправе заключать индивидуальные трудовые договоры в качестве работодателя только по достижении 18-летнего возраста. Но все-таки в подавляющем большинстве случаев в качестве работодателя выступает организация – юридическое лицо, которым признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные

и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету.

Правоспособность юридического лица возникает в день его регистрации и прекращается в момент завершения его ликвидации.

Юридическое лицо действует на основании устава, либо учредительного договора и устава, либо только учредительного договора. В случаях, предусмотренных законом, юридическое лицо может действовать на основании общего положения об организациях данного вида.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными актами, учредительными документами юридического лица (организации и локальными нормативными актами).

## **Основные права и обязанности работодателя**

**В соответствии с трудовым законодательством работодатель имеет право:**

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### **Обязанностями работодателя являются:**

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной

ценности;

6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9) своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором

формах;

12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законами;

14) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

15) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## **Основные права и обязанности работника**

**В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на:**

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы

платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;

8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12) разрешение индивидуальных и коллективных трудо-

вых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законом.

### **Работник наряду с правами имеет и обязанности:**

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

7) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Этот перечень прав и обязанностей работника не является исчерпывающим. Что касается прав, то к вышеперечис-

ленным следует добавить еще и такие права, как: право на продвижение по службе, право на отказ от незаконных переводов, право женщины на предоставление более легкой работы в период беременности и другие права, закрепленные в трудовом законодательстве.

## 1.3. Рабочее время

Одним из важнейших институтов трудового права является рабочее время. Этот институт обеспечивает правовыми средствами процесс производства, а также регулирует участие в нем работников.

Правовое регулирование рабочего времени состоит в нормировании его продолжительности и режима, в регламентации целевого назначения, учета и использования, в установлении прав и обязанностей работников, а также работодателя по поводу рабочего времени, в закреплении гарантий (ответственности и т. д.), обеспечивающих реализацию этих прав и обязанностей.

Юридической базой законодательства о рабочем времени служит ст. 37 Конституции РФ, согласно которой работающему по трудовому договору (контракту) гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная федеральным законом, а также ТК РФ, принятым в 2001 г.

Рабочее время (как и время отдыха) регулируют как общие, так и специальные правовые нормы. Одни распространяются на всех работников, другие (особые, специальные), дополняя общие нормы, предназначены учитывать специфику организации труда и производства некоторых категорий работников, виды трудовой деятельности, возраста, пола и т. д.

Рабочее время представляет собой время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, это мера продолжительности участия работника в трудовом процессе.

**Важнейшие характеристики рабочего времени** – это его продолжительность и интенсивность. Более интенсивный труд связан с повышенной затратой физической и психологической энергии и создает в одно и то же рабочее время больше продукции. При нормальной интенсивности труда (которая сопровождается допустимыми затратами физической и психологической энергии, не оказывающими вреда организму работающего) рабочее время измеряется продолжительностью рабочего дня, рабочей недели, рабочего месяца, рабочего года.

*Что такое рабочий день?*

**Рабочим днем считаются:**

- 1) день работы согласно графику сменности или распорядку работы (в отличие от выходных и других нерабочих дней);
- 2) установленная законом норма продолжительность ежедневной работы – часов и минут рабочего времени в сутки. Рабочий день имеет границы физические (определяемые необходимостью восстановить силы работника) и моральные (определяемые необходимостью удовлетворения его социальных потребностей). Продолжительность рабочего дня –

объект длительной борьбы работников с работодателями.

**Рабочая неделя** – это мера продолжительности труда в течение календарной недели, а также режим рабочего времени, определяющий количество рабочих и выходных дней в календарной неделе.

Преобладающим видом рабочей недели является пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (как правило, в субботу и воскресенье). При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяются правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией предприятия (фирмы) с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. На тех предприятиях (фирмах), где характеру производства и условиям труда введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Некоторым категориям работников (занятым на работах во вредных условиях труда, несовершеннолетним и др.) установлена сокращенная рабочая неделя.

**Рабочий год** – год работы на данном предприятии. Он исчисляется с даты поступления работника на данное предприятие и имеет значение при предоставлении отпуска.

## **Виды рабочего времени**

В ТК РФ говорится о:

1) сокращенной продолжительности рабочего времени:

- 2) неполном рабочем времени;
- 3) продолжительности работы накануне нерабочих, праздничных и выходных дней;
- 4) работе в ночное время;
- 5) работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

**В зависимости от продолжительности трудовое законодательство различает следующие виды рабочего времени:**

- 1) рабочее время нормальной продолжительности;
- 2) сокращенное рабочее время;
- 3) неполное рабочее время.

Установленная ст. 91 ТК РФ предельная продолжительность рабочего времени – 40 ч в неделю – называется нормальной в связи с тем, что она распространяется на работников всех организаций независимо от их организационно-правовых форм и от формы собственности, кроме тех, для которых законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени и сокращенная продолжительность рабочего времени по своей сути являются видами полного рабочего времени, в течение которого работник отрабатывает установленную законом норму продолжительности рабочего времени.

**Нормальная продолжительность рабочего времени** – это установленная законом норма рабочего времени, ко-

торию должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) независимо от формы собственности организации, где осуществляются трудовые отношения.

Нормальная продолжительность рабочего времени, установленная законом, не может быть изменена иными нормативными актами и соглашением сторон.

Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовой договор, не должна превышать 40 ч. Это общая норма.

В соответствии с законом работодатель должен вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет, является табель учета рабочего времени, в котором ведется учет прихода на работу и ухода с нее. Начало рабочего времени совпадает с моментом начала фактического выполнения работником своих функций, а окончание работы совпадает с фактическим прекращением этих функций. В организациях может использоваться учет с помощью табельных номеров, личных жетонов, сдачи пропусков и т. п.

## **Виды учета рабочего времени**

Существуют следующие виды учета рабочего времени:

- 1) ежедневный (поденный),
- 2) еженедельный,
- 3) суммированный.

**Сокращенная продолжительность рабочего време-**

**ни.** Сокращенное рабочее время согласно ст. 92 ТК РФ может устанавливаться как непосредственно ТК РФ, так и отдельными федеральными законами.

**Согласно ТК РФ сокращенное рабочее время устанавливается в отношении следующих категорий работников:**

- 1) для работников в возрасте до 16 лет – 24 ч в неделю;
- 2) для работников, являющихся инвалидами I или II групп, – 35 ч в неделю;
- 3) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 ч в неделю;
- 4) для работников в возрасте до 18 лет, являющихся учащимися образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, – не более 12 ч в неделю для лиц в возрасте до 16 лет и не более 18 ч в неделю для лиц в возрасте от 16 до 18 лет;
- 5) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 36 ч в неделю и менее в порядке, установленном Правительством РФ;
- 6) для медицинских работников – не более 30 ч в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- 7) для педагогических работников образовательных учреждений – не более 36 ч в неделю в соответствии со ст. 333 ТК РФ и п. 5 ст. 55 Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (с изм. и доп. от 21 июля 2005 г.);
- 8) для женщин, работающих в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях, – не более 36 ч в неделю;

9) для женщин, работающих в сельской местности, – не более 36 ч в неделю.

## **Неполное рабочее время**

Принято различать две разновидности неполного рабочего времени – неполный рабочий день (когда уменьшается продолжительность ежедневной работы) и неполная рабочая неделя (когда уменьшается число рабочих дней в неделе, а продолжительность рабочего дня остается нормальной). Может допускаться и сочетание неполной рабочей недели с неполным рабочим днем.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по соглашению между работником и работодателем, как при приеме на работу, так и впоследствии. Обычно неполный рабочий день либо неполная рабочая неделя устанавливаются по просьбе работника. В случаях, когда инициатива установления неполного рабочего времени исходит от администрации, администрация должна предупредить об этом работника не позднее чем за 2 месяца.

Следует отметить, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда производится пропорционально отработан-

ному времени и должна быть не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда. Эта гарантия распространяется только на работников, выполнивших полную меру труда.

***Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней***

В Российской Федерации существуют официальные, общегосударственные праздничные дни:

- 1) 1,2, 3,4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 2) 7 января – Рождество Христово;
- 3) 23 февраля – День защитника Отечества;
- 4) 8 марта – Международный женский день;
- 5) 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 6) 9 мая – День Победы;
- 7) 12 июня – День России;
- 8) 4 ноября – День народного единства.

Эти перечисленные дни являются нерабочими. Но есть и другие всякого рода профессиональные праздники (например, День учителя, День шахтеров и т. д.). Они не относятся к нерабочим, и рассмотренные ниже правила ст. 95 ТК РФ к ним не применяются.

Накануне праздничных дней рабочее время сокращается на 1 ч, но это правило касается только тех работников, которые имеют нормальное рабочее время – 40-часовую рабочую неделю. При этом не имеет никакого значения вид деятельности. Сокращенное рабочее время накануне праздничных

дней могут предусмотреть и сами работодатели за счет собственных средств.

В любом случае независимо от продолжительности рабочего дня продолжительность работы накануне выходного дня не может превышать 6 ч. Однако это правило не относится к работникам, имеющим пятидневную рабочую неделю.

### **Работа в ночное время**

На территории РФ ночным временем считается время с 22 ч до 6 ч утра. Все работы, производимые в указанный отрезок времени, являются ночными. Время считать следует местное, так как в стране много часовых поясов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 ч. Но это правило не касается тех работников, которые были приняты специально для работы в ночное время, а также для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

### **Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа и совместительство)**

Работа свыше нормальной продолжительности рабочего времени за пределами учетного периода бывает:

- 1) по инициативе работника – совместительство;
- 2) по инициативе работодателя – сверхурочная работа.

Совместительство и сверхурочная работа имеют общий между собой характер. Рассмотрим это подробнее.

## **Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)**

**Совместительство** – это самостоятельная разновидность работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Оно может иметь место лишь:

1) по заявлению работника (в письменной форме), т. е. инициатором совместительства может быть только сам работник;

2) с разрешения (выраженного в письменной форме, например в условиях трудового договора с совместителем) работодателя. Как показывает практика, такого разрешения для внешнего совмещения вовсе не требуется.

### **Существуют следующие виды совместительства:**

1) **внутреннее совместительство.** Оно возможно только у работодателя, с которым работник уже заключил основной трудовой договор;

2) **внешнее совместительство,** которое возможно у любого работодателя, в том числе и у физических лиц. Работодателей в данном случае может быть несколько. Здесь разрешает заключать договоры как по специальности, профессии и должности, по которой работает работник на основном месте, так и по другим.

Следует также учитывать то, что работа по совместительству (как внутреннему, так и внешнему) не может превышать 4 ч в день и 16 ч в неделю.

### **Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)**

Сверхурочная работа – это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа может производиться по распоряжению или с ведома администрации. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника лишь в исключительных случаях.

## 1.4. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени представляет собой порядок распределения работы предприятия в течение суток, календарной недели, месяца.

В нашей стране имеют место пятидневная или шестидневная рабочая неделя. При этом:

1) пятидневная рабочая неделя предполагает 2 выходных дня (чаще всего это суббота и воскресенье);

2) шестидневная рабочая неделя предполагает 1 выходной день (как правило, воскресенье). Пятидневной рабочей неделе больше соответствует такое правовое понятие, как «рабочая смена», а шестидневной – «рабочий день». Неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику является особой разновидностью рабочей недели.

Итак, существует несколько разновидностей режима рабочего времени.

### 1. *Ненормированный рабочий день:*

1) это особый режим работы. Он предусматривается в условиях трудового договора с конкретным работником;

2) это режим, позволяющий работодателю привлекать работников к выполнению их трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

а) лишь отдельных работников (а не всех: это недопустимо);

б) только время от времени, эпизодически, когда в этом возникает производственная необходимость.

Иначе говоря, ненормированный рабочий день – это особый режим, в соответствии с которым отдельные сотрудники время от времени могут привлекаться к выполнению своих функций в нерабочее время.

## *2. Работа в режиме гибкого рабочего времени.*

Гибкий график определяет время возможного начала и окончания работы и времени обязательного присутствия на работе. На практике это время именуется фиксированной (или обязательной) частью рабочего дня, а предшествующее и последующее время – гибкой его частью, в течение которой работник по своему желанию и с извещения руководителя может приступать к работе, уходить с работы, а также пользоваться обеденным перерывом в любое или заранее определенное время. Продолжительность гибкой части рабочего дня обычно устанавливается в пределах 1,5—2 ч.

«Такой распорядок рабочего дня имеет ряд преимуществ, и в частности, полностью исключает потери рабочего времени, связанные с кратковременными отлучками, так как в отличие от жесткого режима работы, когда время на такие отлучки безвозвратно утрачивается, при гибком графике работы оно должно быть отработано в течение учетного периода. Сокращаются также отпуска по разрешению администрации, сверхурочные работы, практически исключаются случаи опозданий на работу и преждевременного ухода с нее.

Гибкий график работы еще не получил широкого применения. Введение его во многом зависит как от уровня организации и нормирования труда, так и от организации учета отработанного времени, что вызывает определенные трудности».<sup>2</sup>

## **Сменная работа**

Сменная работа – это работа в 2, 3 или 4 смены (но не более 4 смен), она 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.

## **Суммированный учет рабочего времени**

«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, допускается введение суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал и др.) не превышал нормального числа рабочих часов. Учетный период не может

---

<sup>2</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ (Коршунов Ю. Н., Коршунова Т. Ю., Кучма М. И., Шеломов Б. А.). Спартак, 2002.

превышать одного года»<sup>3</sup>.

Суммированный учет рабочего времени применяется при сменной работе за неделю, месяц, квартал, год в случае, если смены при этом были разной продолжительности. Такой вид учета рабочего времени применяется на непрерывно действующих предприятиях.

### **Разделение рабочего дня на части**

Разделение рабочего режима на части – это самостоятельный элемент режима рабочего времени. По общему правилу оно допускается в случаях, когда работодателем является организация, 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.

---

<sup>3</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации. М: Вече, 2001.

## 1.5. Время отдыха

Каждый имеет право на отдых. В соответствии с Конституцией РФ каждому работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск.

Заклучив трудовой договор, работник вправе требовать от конкретного работодателя предоставления ему выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, а работодатель в свою очередь обязан обеспечить те условия, которые необходимы работнику для реализации его права на отдых.

Обеспечение права каждого работника на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежегодного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Что такое время отдыха? Это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

На сегодняшний день существуют следующие виды времени отдыха.

**1. Перерывы в течение рабочего дня (смены).** Их условно можно поделить по условиям их компенсации:

1) *на перерывы для отдыха и питания.* В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем. В случаях, когда на работах в силу условий производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. По общему правилу перерывы для отдыха и питания в рабочее время не включаются и, следовательно, не оплачиваются.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.