

Раздел 3. Система управления охраной труда в организации

Тема 3.10. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников

Вопрос 1. Рабочее время. Нормальная продолжительность рабочего времени.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка предприятия и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Согласно действующему законодательству такими иными периодами являются:	
1.	простой – временная приостановка работы по причинам экономического характера (п. 1,2 ст. 157 ТК РФ);
2.	перерывы для принятия пищи на месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (п. 3 ст. 108 ТК РФ);
3.	перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ);
4.	другие периоды времени.

Например, в состав рабочего времени водителей, работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих организациям всех организационно-правовых форм (за исключением водителей, занятых на международных перевозках), включается:

- ✓ время управления автомобилем;
- ✓ время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем;
- ✓ время проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров водителя, а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;

- ✓ время стоянки в ожидании погрузочно-разгрузочных работ, в ожидании посадки и высадки пассажиров, при оказании технической помощи;
- ✓ время простоев не по вине водителя и др. («Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей», утвержденные приказом Минтранса России от 16.10.2020 г. № 424).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для всех работников Российской Федерации, независимо от того, на предприятии (в организации) какой организационно-правовой формы они работают, постоянная или временная, сезонная ли у них работа, 5-дневная или 6-дневная рабочая неделя.

Именно исходя из этого общеустановленного правила должна исчисляться **меньшая норма рабочего времени**, предусмотренная для некоторых категорий работников (ст. 92 ТК РФ), и **может снижаться продолжительность рабочего времени** работников конкретных организаций (по сравнению с нормальной) без уменьшения оплаты труда в соответствии с отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями, профессиональными тарифными соглашениями, коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации либо по соглашению сторон трудового договора (ст. ст. 9, 45 ТК РФ).

В связи с этим представляется, что в случаях, когда в соответствии с коллективным договором общая продолжительность рабочей недели работников организации устанавливается менее 40 часов в неделю (например, 38), сокращенная продолжительность рабочего времени для соответствующих категорий работников (ст. 92 ТК РФ) должна исчисляться из нормы рабочего времени, закрепленной в коллективном договоре.

Работодатель обязан вести учет фактически отработанного времени каждым работником.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов регулируются [**Приказом Минтранса России от 11.10.2021 №339**](#).

Вопрос 2. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:	
не более 24 часов в неделю	для работников в возрасте до 16 лет, то есть сокращается на 16 часов в неделю
не более 35 часов в неделю	для работников в возрасте от 16 до 18 лет, то есть сокращается на 5 часов в неделю
не более 35 часов в неделю	для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, то есть сокращается на 5 часов в неделю
не более 36 часов в неделю	для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то есть сокращается на 4 часа и более в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Труд работников, не достигших возраста 18 лет, оплачивается *с учетом сокращенной продолжительности работы*. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня заработка соответствующих категорий работников при полной продолжительности рабочего времени как с повременной, так и сдельной оплатой труда (ст. 271 ТК РФ).

Вопрос 3. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Согласно ст. 94 ТК РФ законодательством устанавливается не только недельная норма рабочего времени, но и *максимально допустимая продолжительность ежедневной работы* для ряда категорий работников.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком смены как при 5 - дневной, так и при 6 - дневной рабочей неделе, с соблюдением требований ст. 94 ТК РФ о максимально допустимой продолжительности рабочего дня (смены).

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:		
для работников в возрасте от 14 до 15 лет	→	4 часов

**ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ «ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА»**

для работников в возрасте от 15 до 16 лет	→	5 часов
для работников в возрасте от 16 до 18 лет	→	7 часов
для работников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой: в возрасте от 14 до 16 лет в возрасте от 16 до 18 лет	→	2,5 часа 4 часа
для инвалидов	→	в соответствии с медицинским заключением, установленным законами и иными нормативными правовыми актами РФ
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

Так, работникам организаций по добыче угля, занятым на тяжелых работах с опасными и (или) вредными условиями труда, на подземных работах, продолжительность рабочего времени (времени пребывания и работы непосредственно на рабочем месте в течение рабочего дня) устанавливается **не более 6 часов** (ст. 18 Федерального закона от 20.06.1996 г. № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности»).

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 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, утверждаемых Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 351 ТК РФ).

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Согласно ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, *уменьшается на 1 час*.

Вопрос 4. Работа в ночное время

Согласно ст. 96 ТК РФ *ночное время* – время с 22 часов до 6 часов. При этом ночной считается смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное время.

Продолжительность работы (смены) в ночное время *сокращается на 1 час без последующей отработки*.

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 6 - дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, в т.ч. приказом руководителя организации.

К работе в ночное время <i>не допускаются</i> :	
1.	беременные женщины;
2.	работники, не достигшие возраста 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 РФ.
--

С письменного согласия работников и при условии, ***если такая работа не запрещается им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работе в ночное время только:***

- 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, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны, воспитывающие детей в возрасте до 5 лет.

Вопрос 5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Согласно ст.ст. 97, 99, 101 ТК РФ по инициативе работодателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться:

- сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ);
- работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

Сверхурочная работа

В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ ***сверхурочная работа*** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с <i>его письменного согласия</i> в следующих случаях:

- | | |
|----|--|
| 1. | при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям |
|----|--|

	производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
2.	при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
3.	для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе <i>без его согласия</i> допускается в следующих случаях	
1.	при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2.	при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
3.	при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

! Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. **При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.**

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Вопрос 6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

В соответствие со ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству **не должна превышать 4 часов в день**. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (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, установленные ч.1 ст.284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с ч.2 ст.142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч.2 или ч.4 ст. 73 ТК РФ.

Вопрос 7. Неполное рабочее время

Согласно ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться **неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя**, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время **по просьбе** беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

! Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Вопрос 8. Время отдыха

Отдых – это проведение некоторого времени без обычных занятий, работы для восстановления сил. Даль дает следующее значение слову «отдыхать», т.е. ничего не делать, уставши сидеть, лежать или стоять, собираясь с силами. Итак, отдых – это свободное время человека и он вправе решить, каким образом его

провести. Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым правам человека.

Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Следовательно, это право является конституционным. Трудовой кодекс РФ закрепляет обеспечение права на отдых в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений (ст. 2 ТК РФ). Кроме того, в статье 21 ТК РФ право на отдых названо в качестве *одного из основных прав работника*.

Статья 106 ТК РФ устанавливает понятие времени отдыха. *Время отдыха* - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Право на отдых, безусловно, является также одним из самых известных международных прав. О его существовании знают даже те, кто весьма далек не только от кадровой работы, но и от работы вообще. И это неудивительно, если учесть тот факт, что данное право согласно международным нормам предоставлено не только работающим по трудовому договору, но и всем людям без исключения. Международные стандарты труда предлагают нам право на отдых как в чистом виде, так и раскрывая его через ряд элементов и дополнений.

Согласно Всеобщей декларации прав человека (ООН, 1948 г.; далее – Декларация), Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах (ООН, 1966 г.; далее – Пакт) и Конвенциям Международной Организации Труда (МОТ) россиянам, как и гражданам других стран, гарантированы следующие права:

- право на отдых (ст. 24 Декларации, п. “d” ст. 7 Пакта);
- право на досуг (ст. 24 Декларации, п. “d” ст. 7 Пакта);
- право на разумное ограничение рабочего времени (п. “d” ст. 7 Пакта);
- право на ограничение продолжительности рабочей недели до 40 часов (ст. 1 Конвенции МОТ № 47);
- право на разумное ограничение рабочего дня (ст. 24 Декларации);
- право на еженедельный отдых в течение каждых семи дней продолжительностью не менее 24 последовательных часов для промышленных предприятий (ч. 1 ст. 2 Конвенции МОТ № 14) и не менее суток для предприятий торговли и учреждений (ч. 1 ст. 6 Конвенции МОТ № 106);
- право на вознаграждение за праздничные дни (п. “d” ст. 7 Пакта);
- право на оплачиваемый периодический отпуск (ст. 24 Декларации, п. “d” ст. 7 Пакта), равный по крайней мере шести, а для лиц моложе 16 лет –

двенадцати рабочим дням после непрерывной работы продолжительностью один год (ч. 1 и 2 ст. 2 Конвенции МОТ № 52).

Видами времени отдыха являются:

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

Перерывы для отдыха и питания. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью **не более двух часов и не менее 30 минут**, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания 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.

Специальные перерывы для обогрева и отдыха. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Выходные дни. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Нерабочие праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

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. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные 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 ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1.	для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2.	для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
3.	для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы

бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если **это не запрещено им по состоянию здоровья** в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Вопрос 8. Отпуска

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный) разрешается иметь отдельным категориям работников в соответствии с требованиями ТК РФ и иных федеральных законов:

- педагогическим работникам образовательного учреждения – на основании ст. 334 ТК РФ;
- работникам в возрасте до 18 лет – на основании ст. 267 ТК РФ;
- инвалидам – на основании ст. 23 Федерального закона РФ от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- гражданским служащим – в соответствии со ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также 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, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.*

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет **7 календарных дней**.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч.2 ст.117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой **денежной компенсацией** в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику **ежегодно**.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника **по истечении 6 месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести 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 восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех 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, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.

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 трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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 оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован **не позднее 12 месяцев** после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. 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**.

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 и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также 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, а также случаев, установленных ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:	
1.	участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
2.	работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
3.	родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
4.	работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
5.	работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
6.	в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Отпуск при работе по совместительству. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему **отпуск без сохранения заработной платы** соответствующей продолжительности.

