

Урок

Тема урока: Правовое регулирование вопросов труда на предприятии.

Согласно ст. 91 ТК РФ 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 в частности являются:

- простой — временная приостановка работы по причинам экономической характера (ч. 1,2 ст. 157ТКРФ);
- перерывы для принятия пищи на месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108 ТК РФ);
- перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч 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. 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 ч в неделю (например, 38 ч), сокращенная продолжительность рабочего времени для соответствующих категорий работников (ст. 92 ТК РФ) должна исчисляться из нормы рабочего времени, закрепленной в коллективном договоре. Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- не более 24 ч в неделю — для работников в возрасте до 16 лет, т. е. сокращается на 16 ч в неделю;
- не более 35 ч в неделю — для работников в возрасте от 16 до 18 лет, т. е. сокращается на 5 ч в неделю;
- не более 35 ч в неделю — для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, т. е. сокращается на 5 ч в неделю;
- не более 36 ч в неделю — для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, т.е. сокращается на 4 ч и более в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся закон определяет с учетом двух обстоятельств: возраста и условий работы (работают ли они во время каникул или в течение учебного года). Если учащиеся работают в период каникул, то на них распространяется общая норма и продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом возраста — не более 24 или 35 ч в неделю. В период же учебного года продолжительность их рабочего времени не может превышать половины той нормы рабочего времени, которая устанавливается для лиц соответствующего возраста, т. е.:

- для учащихся до 16 лет — не более 12 ч в неделю;
- для учащихся от 16 до 18 лет — не более 17,5 ч в неделю.

По просьбе учащихся им может быть предоставлена работа на условиях неполной рабочей недели (ст. 93 ТК РФ), по гибкому графику (ст. 102 ТК РФ), а также на дому с возможными перерывами в дни напряженных учебных занятий.

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).

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.). Продолжительность рабочего времени лиц, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, и других нормативных правовых документов, утвержденных Правительством РФ.

Согласно ст. 93 ТК РФ термин «неполное рабочее время» охватывает как неполный рабочий день (смену), так и неполную рабочую неделю. При неполном рабочем времени (смене) оплата труда производится пропорционально отработанному времени, а при сдельной оплате — в зависимости от выработки.

По соглашению между работником и работодателем неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии. Условие о неполном рабочем времени должно быть отражено в трудовом договоре или оформляться в качестве дополнения к нему.

Согласно ст. 94 ТК РФ устанавливается не только недельная норма рабочего времени, но и максимально допустимая продолжительность, ежедневной работы для ряда категорий работников. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) определяем я 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 15 до 16 лет — 5 ч;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — 7 ч;
- 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 — 2,5 ч; в возрасте от 16 до 18 лет — 4 ч; 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 ч;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 ч.

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, 2 ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 ч.

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

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

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ). Не сокращается продолжительность работы и тогда, когда лицо принято специально для выполнения работы только 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 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, в том числе приказом руководителя организации.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- 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.

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:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями;
- 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.

Согласно ст. 97, 99 и 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 — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и/или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (ст. 104 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени может устанавливаться законом или (в соответствии с законом) распорядком, графиком работы. При подобном учете рабочего времени сверхурочной является работа сверх установленной продолжительности рабочего дня (смены). Например, при 8-часовом рабочем дне — сверх 8 ч. При суммированном учете рабочего времени сверхурочными обычно считаются часы работы сверх установленной графиком продолжительности смены. Например, если продолжительность смены по графику 10 ч, то сверхурочной будет признаваться работа сверх 10 ч.

Если же применяется суммированный учет рабочего времени, при котором фактическая продолжительность ежедневной работы может быть большей или меньшей, чем предусмотрена по графику, и при отклонения сбалансированы (взаимно погашены) в рамках четного периода, то сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику, а сверх нормы рабочих часов за учетный период ((I 104 ТК РФ).

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем по общему правилу не считается сверхурочной, однако при определенных обстоятельствах компенсируется как сверхурочная (ст. 119 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника 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 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;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения 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, 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 сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не могут быть привлечены к сверхурочным работам:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет;

- другие категории работников в соответствии с ТК РФ и федеральными законами (например, лица с активной формой туберкулеза; работники, занятые на производстве особо вредных веществ, на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, на виброопасных и других работах).

Привлечение инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте $d < 3$ лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, и имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ, указанные гарантии распространены также на работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет (ст. 259 ТК РФ); отцов, воспитывающих детей несовершеннолетнего возраста без матери, и на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение 2 дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 ч работы не менее чем в полуторном размере и за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Согласно ст. 103 ТК РФ сменная работа — работа в 2, 3 или 4 смены — вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в условиях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

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

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору, но могут быть и самостоятельным локальным нормативным актом.

Графики сменности должны отражать требование ст. 110 ТК РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 ч.

Ежедневный (междусменный) отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене (вместе со временем обеденного перерыва). При этом минимальная продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее 12 ч. Если в соответствии с законодательством продолжительность смены составляет более 8 ч, то время междусменного отдыха увеличивается.

Работодатель обязан довести утвержденный график сменности до каждого работника не позднее одного месяца до его введения. Несоблюдение этого срока нарушает право работника на своевременное информирование его об изменении условий труда.

Если введение графика сменности обусловлено изменением существенных условий трудового договора, то график должен быть утвержден в письменной форме не менее чем за 2 мес (ст. 74 ТК РФ).

Утвержденный график сменности должен соблюдаться как работодателем, так и работником. Работа в течение 2 смен подряд даже при согласии работника не допускается.

Согласно ст. 106 ТК РФ под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (например, для занятий спортом и восстановления физических сил, выполнения домашних дел, учебы, развлечений).

Предоставление работнику времени отдыха не означает, что в этот период он не может заниматься трудом, т.е. выполнять ту или иную работу; чем ему заниматься в это время, работник решает исключительно сам.

Согласно ст. 107 ТК РФ видами времени отдыха являются:

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

Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются для I | I ка и питания (ст. 108 ТК РФ) или для обогрева и отдыха (ст. 100 I к РФ).

Ежедневный (междусменный) отдых — это время с момента окончания работы и до ее начала на следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности работы и обеденного перерыва.

Трудовой кодекс не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного отдыха. По сложившейся практике режим работы организации обычно устанавливается таким образом, чтобы время отдыха (вместе со временем обеденного перерыва) составляет менее двойной продолжительности времени работы в предыдущий отдыху день (смену).

Для работников отдельных отраслей минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха установлена специальными нормативными правовыми актами (например, для водителей автомобилей и др.).

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) всем работникам предоставляется продолжительностью не менее 42 ч (ст. 110 нМ1 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни — это установленные ТК РФ свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам (ст. 112ТКРФ).

Отпуск, как вид времени отдыха, представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности). Различаются ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 114—119 ТК РФ), отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128ТКРФ).

Согласно ст. 108 ТК РФ 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 устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации и по соглашению между работником и работодателем. Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему усмотрению.

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 организации.

Для отдельных категорий работников продолжительность перерыва для отдыха и питания и порядок его предоставления определяется в специальных положениях, например, в Положении о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей.

Помимо обеденного перерыва в течение рабочего дня (смены) работникам могут предоставляться краткосрочные перерывы для отдыха и легких надобностей, которые включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда, а также специальные перерывы, предусмотренные в целях охраны труда для некоторых категорий работников (ст. 109 ТК РФ).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляется перерыв для кормления ребенка [детей] (ст. 258 ТК РФ) не реже, чем через каждые 3 ч продолжительностью не менее 30 мин каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 ч. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Согласно ст. 109 ТК РФ 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 организации.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или закрытых не обогреваемых 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 предоставлять работникам специально оборудованные помещения для обогрева и отдыха.

Домашнее задание:

- составить конспект;
- фотоотчет прислать по электронному адресу.