**Рабочее время**

**1 Понятие рабочего времени**

Свою трудовую деятельность работники осуществляют в соответствии с нормируемыми правилами, одним из которых является период времени, подлежащий специальному учету, за которое производится оплата труда.

Под рабочим временем, в соответствии с трудовым законодательством, принято понимать время, в течение которого работник обязан выполнять работу в соответствии с теми обязательствами, которые возложены на него содержанием трудового договора. К рабочему приравнивается время, приближенное к рабочему, например то, что связано с приемом пищи (в случае, когда нет возможности установить регламентируемый перерыв).

В теории принято выделять следующие виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное. Нормальная продолжительность времени труда на территории Российской Федерации составляет сорок часов. Характеризуя сокращенную продолжительность рабочего времени, следует отметить, что устанавливается оно на законодательном уровне. По общему правилу, сокращенное время изменяться соглашением сторон и не влечет уменьшение оплаты труда. Лишь в исключительных случаях, для работников, условия труда которых отнесены к вредным или опасным, в соответствии с соглашениями социально – партнерского характера, рабочее время может быть увеличено с 36 до 40 часов. Для увеличения продолжительности трудового периода, должно быть оформлено согласие работника, выраженное в письменном виде. За что предполагается выплата денежной компенсации, размер которой предусмотрен соглашениями социально-партнерского характера.

Сокращенное время устанавливается для несовершеннолетних (от 16 до18 лет) и для инвалидов - 35 часов в неделю. Для несовершеннолетних в возрасте до 16 лет – 24 часа. Для педагогических работников-36 часов.

Неполное рабочее время, в отличии от сокращенного, устанавливается соглашением сторон, причем соглашение может быть установлено как в момент заключения трудового договора, так и впоследствии. Однако существуют случаи, когда работодатель не может отказать в установлении неполного рабочего времени по просьбе беременной женщины, также по просьбе законного представителя ребенка-инвалида, и того, кто осуществляет уход за больным членом семьи в соответствии с заключением, медицинского характера, оформленного надлежащим образом. Неполное рабочее время влечет уменьшение оплаты труда пропорционально отработанному времени, нормам выработки и сдельным расценкам.

В некоторых случаях продолжительность рабочего времени уменьшается в соответствии с действующим законодательством, тем не менее, это уменьшение нельзя назвать сокращением. И к неполному рабочему времени это так же не относится. Например, накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час. Коллективным договором возможно предусмотреть сокращение времени на два часа, главное, чтобы это не повлекло уменьшение оплаты труда.

В том случае когда уменьшение продолжительности невозможно, переработку возможно компенсировать предоставлением дополнительных дней отдыха или по заявлению работника, возможно предоставить дополнительную оплату по нормам, предусмотренным для сверхурочного труда.

Уменьшается продолжительность рабочего времени на один час, для лиц, участвующих в производственном процессе, связанном с ночным трудом (при условии, что они не принимались на работу на условиях непосредственного участия в таком режиме работы или если ввиду производственного фактора у них уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени). В соответствии с коллективным договором, ночное время труда возможно уравнять с дневным, если это надиктовывает производственная необходимость. К работе в ночное время не могут быть привлечены беременные женщины, несовершеннолетние, Те же кто имеет детей в возрасте до трех лет и детей- инвалидов, а так же сами инвалиды, могут быть привлечены к ночному труду лишь с их согласия, оформленного в письменном виде. В этом же документе рекомендуем произвести ознакомление с правом отказаться от ночного труда. Соответствующее состояние здоровья, дающее право на ночной труд, должно быть подтверждено медицинским заключением.

В исключительных случаях, в соответствии со статьей 97 Трудового кодекса, работодателю представлено право привлекать работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, например к сверхурочному и ненормированному труду.

Под сверхурочной понимается работа, которую выполняет работник с письменного согласия (по инициативе работодателя) сверх установленной продолжительности рабочего времени. Для проведения работ, с целью предотвращения катастрофы, стихийных бедствий, а так же для устранения последствий непредвиденных обстоятельств, работник может привлекаться без письменного согласия. Но, как мы успели заметить, случаи привлечения к труду носят исключительный характер.

Письменное согласие на привлечение к сверхурочной работе обязательно в случаях необходимости закончить начатую работу, при необходимости продолжить работу при неявке сменяющего работника. В этом случае выработавший свое время субъект, продолжает работать до подыскания замены. Статья 99 ТК содержит полный перечень оснований для привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности. Если встречается иная ситуация, то в соответствии с законодательством, привлечение к сверхурочному труду допускается, но только с письменного согласия самого работника, а так же с учетом мнения профсоюза.

Инвалиды и женщины, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до трех лет, могут быть привлечены к сверхурочной работе не только с их письменного согласия, но и при условии, если такая работа не навредит их состоянию здоровья. В этом случае субъектам представлено право отказаться от вышеисследованного вида работ, о чем они извещаются в письменной форме.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать четырех часов в течении двух дней подряд и ста двадцати часов в год.. За сверхурочную работу предусмотрена повышенная компенсация. Первые 2 часа оплачиваются в полуторном размере, а остальное время в двойном.

 Особое внимание следует уделить ненормированному рабочему времени, под которым следует понимать такой режим работы, который позволяет отдельным работникам иногда выполнять трудовые обязанности за пределами рабочего времени. Регулирование ненормированного рабочего времени осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и условиями коллективного договора. В регулировании данного вопроса коллективный договор имеет большое значение, поскольку содержит перечень должностей, занятие которых позволит претендовать работникам на льготы, компенсирующие переработку рабочего времени.

Трудовое законодательство предусматривает гибкое рабочее время, под которым следует понимать те условия труда, когда начало, окончание и общая продолжительность рабочего врмени может определяться исходя из соглашения сторон. За основу учета отрабротанного времени принимается суммированный учет.

В условиях эффективности использования оборудования, и достижения высокой результативности труда, учитывая распространенность непрерывных процессов производства, в практической деятельности часто применяется сменная работа, в соответствии с которой могут быть введены до четырех смен. Ввиду этого разрабатываются графики сменности и согласовываются с представителями профсоюза. Они доводятся до сведения работников за месяц до введения их в действие.

Распространен так же и суммированный учет рабочего времени. Данный вид режима применяется тогда, когда невозможно выполнять работу в режиме ежедневной и еженедельной продолжительности труда. В таких условиях следует обратить внимание на то обстоятельство, что превышение обшей продолжительности рабочего времени недопустимо. Период учета времени может исчисляться месяцами, может быть взят за шесть месяцев, за год. Весь порядок по учету суммированного времени должен быть оговорен в правилах внутреннего распорядка.

Там, где по условиям труда невозможно исполнить одинаковую трудовую интенсивность, позволительно разделять его на части, в соответствии с локальным нормативным актом и при учете мнения профсоюза. Главное, чтобы не было превышения сорока часовой рабочей недели.

**Время отдыха**

**1 Понятие времени отдыха**

В целях сохранения здоровья населения большое внимание стоит уделять времени отдыха, под которым принято понимать время, в течении которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению. К видам времени отдыха относятся все виды перерывов, включая междусменный отдых и отпуска, а так же выходные и праздничные дни.

В перерывах принято выделять те, что предусмотрены для отдыха и питания. Его обычно именуют обеденным перерывом, в период рабочего времени не включают. Продолжительность обеденного перерыва составляет от 30 минут до двух часов. На предприятии конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Когда по производственным условиям установить перерыв для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан организовать и предоставить место для приема пищи в рабочее время.

Кроме перерыва для приема пищи, на отдельных видах работ, по условиям труда должны быть предоставлены специальные перерывы, продолжительность которых и порядок их предоставления предусматриваются правилами трудового распорядка. Такие перерывы предоставляются с целью обогревания работников (для работающих в холодных условиях труда), а так же грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Работодатель обязан создавать необходимые безопасные условия труда, включая те, что связаны с отдыхом и обогревом.

В соответствии с трудовым законодательством общим выходным днем считается воскресенье. При пятидневной рабочей неделе должны быть представлены два выходных дня, которые должны предоставляться по обыкновению, подряд. При невозможности предоставить оба выходных дня вместе, они предоставляются в различные дни недели поочередно, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Праздничные дни установлены статьей 112 ТК. К ним относятся: Новогодние каникулы, включая Рождество; 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.

В вышеобозначенные даты, в соответствии с законодательством, не положено работать. Привлекать к труду возможно лишь в исключительных случаях по письменному распоряжению работодателя (с целью устранения заранее непредвиденных проблем, устранения форс-мажорных обстоятельств) заручившись письменным согласием работника. На непрерывно действующих предприятиях, где невозможно приостановить производственную деятельность, равно как и на предприятиях, связанных с обслуживанием населения допускается работа в праздничные дни.

Инвалидов можно привлекать к труду в праздничные дни, в случае, если это не причинит вред его здоровью. Все категории работников, в отношении которых имеются ограничения, должны быть письменно осведомлены о возможности отказаться от работы в праздничный день.

 При совпадении праздничных дней и выходных, выходной день должен быть перенесен на следующий после праздничного рабочий день. Ввиду наличия праздничных дней не должен быть изменен (в сторону уменьшения) размер оплаты труда. С целью более рационального использования рабочего времени выходные дни могут быть перераспределены в течении года, о чем принимается Постановление Правительства Российской Федерации. Главное, которое должно быть опубликовано раньше чем за 2 месяца до вновь устанавливаемого выходного дня.

**2 Отпуска**

Время отдыха включает в себя различные виды отпусков, предусмотренных законодательством в сфере применения труда. Среди которых необходимо выделить ежегодные. Те, которые предоставляются ежегодно принято классифицировать на основные и дополнительные. Основные подразделяют на отпуска общей продолжительности (не свыше 28 календарных дней) и удлиненные, предоставляемые отдельным категориям работников, например педагогическим работникам - 56 календарных дней, муниципальным служащим - 30 календарных дней и так далее.

Основные ежегодные отпуска предполагают сохранение места работы. По предоставлении к ним присоединяются дополнительные отпуска (при наличии законодательной предпосылки). Дополнительные отпуска предоставляются работнику, если он применяет свой труд на вредных или опасных условиях труда (2-4 степени). Продолжительность отпуска устанавливается соглашениями социально-партнерского характера, но не может быть менее семи дней. В коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка возможно предусмотреть отпуск за ненормированное рабочее время, который не должен быть менее трех дней.

Продолжительность ежегодного отпуска не может быть ограничена максимальным размером и исчисляется в календарных днях.

В соответствии со статьей 121 ТК РФ исчисляется стаж, предоставляющий право на ежегодный отпуск, который включает в себя стаж фактической работы у конкретного работодателя, время вынужденного прогула, то время когда работник использовал право на предоставление отпусков без сохранения заработной платы, в случае, если их общая продолжительность не превышает четырнадцати дней в рабочем году. В продолжительность стажа труда, который дает право на дополнительные отпуска ввиду наличия опасных или вредных условий труда правильно включать лишь то время, которое отработано каждым работником индивидуально.

Каждый работник вправе использовать отпуск по истечении шести месяцев непрерывной работы на предприятии. Если работник выразил желание, а работодатель не возражает, то отпуск может быть использован и без выработки стажа в шесть месяцев.

В некоторых случаях работодатель обязан предоставить отпуск работнику досрочно, если с просьбой обратилась беременная женщина. В таком случае отпуск предоставляется женщине непосредственно после отпуска по беременности и родам или перед ним. Досрочно предоставляется отпуск несовершеннолетним, а так же тем, кто усыновил маленьких детей (до трех месяцев). Некоторым категориям работников, при условии законодательных предпосылок, отпуска должны быть предоставлены по их индивидуальной просьбе, например женам военнослужащих, в период отпуска их мужей и в других случаях. В последующие годы отпуска предоставляются по графику, утверждаемому на каждом предприятии по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года. В графике могут учитываться пожелания работника, очередность использования отпусков, а так же производственная необходимость.

Утвержденный график обязателен для обеих сторон трудового договора. О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее чем за две недели.

Когда предоставление отпуска в соответствии с графиком отрицательно скажется на производственном процессе, возможно, заручившись письменным согласием работника, перенести его на следующий рабочий год. Причем, он обязательно должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Отпуск может быть перенесен на другое время, если работник находился на больничном, или если своевременно не была произведена работнику оплата отпускных. Нельзя не предоставлять отпуск в течении двух лет подряд. К тому же запрещено отзывать работника из отпуска без письменного согласия, а некоторые категории работников, такие как несовершеннолетние, беременные женщины из отпуска никогда не отзываются. Часть неиспользованного отпуска должна быть предоставлена в удобное для работника время в течении текущего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Отпуск может быть разделен на части лишь по соглашению сторон, главное, чтобы одна из частей отпуска не была менее 14 дней.

По общему правилу отпуск должен быть использован в полном объеме. Однако, в исключительных случаях, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по согласованию сторон договора, может быть заменена денежной компенсацией. Не производится замена отпуска беременным женщинам, несовершеннолетним и т.д. При увольнении неиспользованная часть отпуска может быть заменена денежной компенсацией, а по письменному заявлению работника отпуск может быть предусмотрен с последующим увольнением. Последний день отпуска, в этом случае становится днем увольнения. Но если заявление выражает собственное волеизъявление на увольнение работнику представлено право отозвать заявление об увольнение, если на это место не приглашен другой работник в порядке постоянного перевода.

Кроме ежегодных отпусков законодательство предусматривает возможность предоставления отпусков, предоставляемых без сохранения заработной платы. Эти виды отпусков еще называют отпусками по семейным обстоятельствам. Они предоставляются по согласованию между субъектами правоотношений. В некоторых случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового Кодекса РФ, работодатель обязан предоставить отпуск по семейным обстоятельствам в случае рождения ребенка, в случае регистрации брака и в других случаях, предусмотренных законом.