**ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ**

**С учетом физиологических особенностей женщин и молодых людей в трудовое законодательство включены специальные нормы по охране труда женщин и молодежи**.

***1. Особенности регулирования труда женщин***

**Особенности регулирования труда** - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Нормы по охране труда женщин можно разделить на две группы:

* нормы, распространяющиеся на **всех женщин**;
* нормы, распространяющиеся на **беременных женщин и матерей**, **имеющих детей, или лиц с семейными обязанностями**.

**По отношению ко всем женщинам действуют следующие нормы**.  
  
**Ограничивается** применение труда женщин:

* на **тяжелых** работах;
* на работах с **вредными и (или) опасными** условиями труда
* на **подземных** работах за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживании (ст. 253 ТК РФ).  
  \* Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В организациях рекомендуется составлять перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин. При заключении коллективных договоров его оформляют в качестве приложения к договору.  
  
**Запрещается** применение труда женщин **на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей**, превышающих предельно допустимые для них нормы.  
  
Правительство Российской Федерации установило **предельно допустимые нормы нагрузок**для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

* при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) - **10 кг**;
* постоянно в течение рабочей смены - **7 кг**.

Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены при перемещении груза на расстояние **от 1 до 5 м, не должна превышать**:

* с рабочей поверхности - **1750 кгм**;
* с пола - **875 кгм**.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать **10 кг**.

***2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями***

**Для беременных женщин и женщин, имеющих детей** предусмотрены дополнительные гарантии (ст. 259 ТК РФ).  
  
**Запрещается** беременных женщин:

* направлять в служебные командировки;
* привлекать к сверхурочным работам;
* привлекать к работам в ночное время;
* привлекать к работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

**Сохраняется средний заработок по месту работы** за беременными женщинами при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.  
  
Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка (ст.254 ТК РФ).  
  
Отпуск:

* **по беременности и родам** женщинам по их заявлению и на основании выданного листа нетрудоспособности предоставляется продолжительностью:
  + **70** (в случае многоплодной беременности **84**) календарных дней **до родов**;
  + **70** (в случае осложненных родов **86**, при рождении двух или более детей - **110**) календарных дней **после родов**  
    с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком **женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск**независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

* **по уходу за ребенком** женщине предоставляется по ее заявлению до достижения ребенком возраста 3-х лет.

Во время нахождения женщин в отпусках по уходу за ребенком, они могут работать на условиях:

* неполного рабочего времени или
* на дому

с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ).  
  
На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).  
  
Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев **досрочного назначения трудовой пенсии по старости)**.  
  
Женщины, **имеющие детей в возрасте до 1,5 лет** в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).  
  
**Дополнительные перерывы** для кормления ребенка, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полугора лет: не реже чем через **каждые 3 часа**и продолжительностью не **менее 30 минут**каждый.  
  
По заявлению женщины эти перерывы:

* присоединяются к перерыву для отдыха и питанию;
* переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) в суммированном виде с соответствующим его сокращением.

Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).  
  
**Запрещается** отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суде (ст. 64 ТК РФ).  
  
**Не допускается** расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

* с беременными женщинами;
* женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
* одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
* другими лицами, воспитывающими детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери за исключением случаев ликвидации организации.

**Допускается** расторжение срочного трудового договора с беременной женщиной: в связи **с истечением срока трудового договора**, если трудовой договор с ней был заключен на период исполнения обязанностей отсутствующего работника и если **невозможно** с письменного согласия женщины **перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу**, которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).  
  
При этом работодатель обязан предлагать беременной женщине вакантную должность:

* соответствующую ее квалификации;
* нижестоящую;
* нижеоплачиваемую, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья.

**Допускаются только с письменного согласия** и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением:

* к сверхурочным работам,
* к работам в ночное время,
* в выходные и нерабочие праздничные дни,
* направляться в служебные командировки:
  + женщины, имеющие детей: в возрасте **до 3 лет** (при этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим **правом отказаться**от вышеперечисленных действий);
  + работники, имеющие **детей-инвалидов** до достижения ими возраста 18 лет;
  + матери и отцы, воспитывающие **без супруга (супруги)** детей в возрасте до 5 лет,
  + работникам, осуществляющим **уход за больными членами их семей** в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).

**Дополнительные отпуска** (ежегодные) без сохранения заработной платы могут устанавливаться коллективным договором (ст. 263 ТК РФ):

* работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
* работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до18 лет;
* одинокой матери, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет;
* отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.  
  
Дополнительный отпуск по письменному заявлению работника может:

* присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску;
* использоваться отдельно полностью;
* использоваться отдельно по частям.

**Не допускается** перенесение дополнительного отпуска на следующий год.  
  
**Гарантии и льготы** предоставляемые женщинам в связи с материнством:

* ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ;
* привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни;
* направления в служебные командировки;
* предоставление дополнительных отпусков;
* предоставление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, **распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних**.

**3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет**

Труд работников в возрасте до 18 лет регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, главой 42 ТК РФ .  
  
**Заключение трудового договора** допускается с лицами, **достигшими возраста** (статья 63 ТК РФ):

* **16 лет**;
* **15 лет** - в случаях получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;
* **14 лет**, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения с согласия:
  + одного из родителей (попечителя) и
  + органа опеки и попечительства;
* не достигшими возраста **14 лет** в организациях кинематографии, театральных и концертных организациях, цирках' для участия в создании и (или) исполнении, экспонировании произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с согласия:
  + одного из родителей (опекуна) - трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном) и
  + разрешения органа опеки и попечительства - в разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

**Расторжение трудового договора** с работниками до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) **допускается только с согласия**:

* соответствующей государственной инспекции труда и
* комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

**Запрещается** (ст. 265 ТК РФ) применение труда лиц до 18 лет:

* на работах с вредными или опасными условиями труда;
* на подземных работах;
* на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию:
  + игорный бизнес;
  + работа в ночных кабаре и клубах;
  + производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами.

\* Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, утверждается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

* привлекать работников в возрасте до 18 лет к работам:
  + **сверхурочным** (за исключением творческих работников, профессиональных спортсменов и др.),
  + в **ночное** время,
  + в **выходные и нерабочие** праздничные дни и
  + направлять в служебные командировки (статья 268 ТК РФ) \*

\*Перечень работ, профессий, должностей этих работников, утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

* переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет **тяжестей**, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Подростки **не должны** назначаться на работы, заключающиеся исключительно в **переносе или передвижении тяжестей**, весом свыше **4,1 кг**.  
  
Перемещение тяжести подростками не должно **занимать более 1/3**рабочего дня.  
  
**Предельная норма перемещения тяжести** для несовершеннолетних составляет (СанПиН 2.4.6.664-97):

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Характер работы, показатели тяжести труда** | **Предельно допустимая нагрузка** | | | | | | | |
| **Юноши** | | | | **Девушки** | | | |
|  | **14 лет** | **15 лет** | **16 ле**т | **17 лет** | **14 лет** | **15 лет** | **16 лет** | **17 лет** |
| Подъем и перемещение груза вручную постоянно в течение рабочей смены (кг): | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: постоянно (более 2-х раз в час) | 6 | 7 | 11 | 13 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| При чередовании с другой работой (до 2-х раз в час) | 12 | 15 | 20 | 24 | 4 | 5 | 7 | 8 |

При перемещении грузов **на тележках или в контейнерах**прилагаемое усилие не должно превышать:

* для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг;
* для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг; 16 лет - 7 кг; 17 лет - 8 кг.

**Запрещается**заключение письменного договора **о полной материальной ответственности**с работниками в возрасте до 18 лет.  
  
Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.  
  
Полную материальную ответственность работники в возрасте до 18 лет несут лишь в следующих случаях:

* за умышленное причинение ущерба;
* за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ).

**Медицинские осмотры** (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.  
Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после **предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования)**; и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет; ежегодно подлежат **обязательному медицинскому(обследованию)** (ст. 266 ТК РФ).  
  
**Ежегодный оплачиваемый отпуск** работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью **31 календарный день** в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).  
  
Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет:

* устанавливаются пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени;
* могут понижаться в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором (ст. 270 ТК РФ).

**Заработная плата** работникам в возрасте до 18 лет **при повременной оплате труда** выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (ст. 271 ТК РФ).  
  
Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных **к сдельным работам**, оплачивается по установленным сдельным расценкам.  
  
Оплата труда **учащихся**до 18 лет общеобразовательных учреждений, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионально образования и **работающих в свободное от учебы время**производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.  
  
Во всех перечисленных случаях работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.  
  
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении соответствующего уровня образования **впервые**.  
  
Работники, успешно **обучающиеся в образовательных учреждениях**имеющих государственную аккредитацию, высшего, среднего, начального профессионального образования,- **имеют право** на:

* сокращение рабочего времени,
* дополнительные отпуска,
* оплату проезда к месту заочной учебы и обратно один раз в год (ст. 173 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются **коллективным договором или трудовым договором**.  
  
Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (ст. 177 ТК РФ).  
  
При **сокращении численности** или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

* семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
* работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

***1. Рабочее время***

Основные нормы рабочего времени и времени отдыха регламентируются **Трудовым кодексом Российской Федерации**(ТК РФ).

* **Рабочее время** - **время**, в **течение которого работник**в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора **должен исполнять трудовые обязанности,**а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
* **Нормальная** продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).
* **Работодатель обязан** вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

***2. Сокращенная продолжительность рабочего времени***

**Сокращенная** продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

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

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, **не может превышать половины норм**для лиц соответствующего возраста.

Может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников:

* педагогических;
* медицинских и др. (ст. 92 ТК РФ).

**Сокращение** продолжительности рабочего времени **не влечет уменьшение заработной платы**.

***3. Неполное рабочее время***

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).  
  
**Работодатель обязан** устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению:

* **беременной женщины**;
* одного из **родителей** (опекуна, попечителя), **имеющего ребенка в возрасте до 14 лет** (ребенка **инвалида в возрасте до 18 лет**);
* **лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи** в соответствии с медицинским заявлением, выданным в установленном порядке.

**Оплата труда** работника в этом случае будет производиться пропорционально отработанному 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.

***4. Продолжительность ежедневной работы***

Продолжительность **ежедневной**работы (смены) не может превышать:

* для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;
* в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
* для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, -
  + в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа;
  + в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов;
* для инвалидов, - в соответствии с медицинским заключением;
* для работников, занятых на работах **с вредными и (или) опасными** условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать -
  + при 36-часовой рабочей недели - 8 часов;
  + при 30-часовой недели и менее - 6 часов.

**Ночное время** - время с 22 часов до 6 часов.  
  
**Сокращается** на один час продолжительность работы (смены) в ночное время без последующей отработки.  
  
**Не сокращается** продолжительность работы (смены) в ночное время для работников:

* которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
* принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время **уравнивается**с продолжительностью работы в дневное время в следующих случаях:

* когда это необходимо по условиям труда;
* на сменных работах при шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.

**Не допускаются** к работам в ночное время:

* беременные женщины;
* работники до 18 лет, за исключение лиц участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений.

**Могут привлекаться**к работам в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке:

* женщины, имеющие детей до 3-х лет;
* инвалиды;
* работники, имеющие детей-инвалидов;
* работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
* матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
* опекуны детей до 5 лет.

При этом указанные работники должны  быть  в письменной  форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.  
  
Каждый час работы в ночное время оплачивается в **повышенном размере**по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).  
  
Минимальные размеры повышения оплаты труда в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  
  
Конкретные размеры  повышения оплаты труда за работу  в  ночное время устанавливаются:

* коллективным договором;
* локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;
* трудовым договором.

***5. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени***

Работодатель имеет право привлекать работника к работе:

* для сверхурочной работы;
* работник работает на условиях ненормированного рабочего дня  
  (в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором) (ст. 97 ТК РФ).

**Сверхурочная работа**.  
  
**Сверхурочная работа** - это работа, **выполняемая работником по инициативе работодателя**за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:

* ежедневной работы (смены);
* сверх нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени.

**Допускается** привлечение работодателем работника к сверхурочным работам **с его письменного согласия**в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

* при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной 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 работ при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.  
  В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

**Допускается** привлечение работодателем работника к сверхурочной работе **без его согласия** 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.

**Допускается** привлечение к сверхурочным работам в других случаях:

* с письменного согласия работника и
* с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Не допускаются** к сверхурочным работам:

* беременные женщины;
* работники до 18 лет.

**Сверхурочные работы не должны 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.  
  
**Оплачивается** работа в сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.  
  
**Конкретные размеры** оплаты за сверхурочную работу могут определяться:

* коллективным договором;
* локальным нормативным актом;
* трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением **дополнительного времени отдыха**, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

**Совместительство.**

**Совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).  
  
Работа по совместительству может выполняться работником как по его основной работе (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство). При этом число работодателей с которыми заключен трудовой договор на работу по совместительству **не органичен**.  
  
**При совмещении профессий (должностей)**, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, **работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ)**.

**Не допускается** работа по совместительству:

* лиц в возрасте до 18 лет;
* на тяжелых работах;
* на работах с вредными  и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 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 продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

***6. Режим рабочего времени***

Режим рабочего времени должен предусматривать:

* продолжительность рабочей недели;
* работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
* продолжительность ежедневной работы (смены), неполного рабочего дня (смены);
* время начала и окончания работы;
* время перерывов в работе;
* число смен в сутки;
* чередование рабочих и нерабочих дней,  
  которые устанавливаются **правилами внутреннего трудового распорядка**в соответствии с трудовым законодательством, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - **трудовым договором** (ст. 100 ТК РФ).

**Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций **за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени**.  
  
**Работа в режиме гибкого рабочего времени**.  
  
При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) **определяется по соглашению сторон**. Работодатель  обязан  обеспечить  отработку работникам  суммарного количества рабочих часов в течение установленного учетного периода.  
  
**Сменная работа** - работа в две, три или четыре смены, 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.

При сменной работе каждая группа работников производит работу в соответствии с **графиком сменности**.  
  
При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. График сменности, как правило, является приложением к коллективному договору и доводится до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.  
  
**Запрещена** работа в течение двух смен подряд.  
  
**Суммированный учет рабочего времени.**  
  
**Допускается** введение суммированного учета рабочего времени когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени:

* у индивидуального предпринимателя;
* в организации в целом;
* при выполнении отдельных видов работ.

При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие учетные периоды) не должна превышала нормального числа рабочих часов.  
  
**Учетный период не может превышать одного года.**  
  
Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.  
  
**Разделение рабочего дня на части.**  
  
На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, **рабочий день**может быть в порядке, предусмотренном законодательством, **разделен на** **части**с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).  
Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Право на отдых обеспечивается законодательным ограничением продолжительности рабочего дня и предоставлением **ежедневного и ежегодного**времени отдыха.  
  
**Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).  
  
**Виды времени отдыха:**

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

**Перерывы в течение рабочего** дня могут быть двух видов:

* **Перерыв для отдыха и питания** - должен быть предоставлен продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).  
  Эти перерывы **не включаются**в рабочее время.  
  Если по условиям производства перерыв установить нельзя, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время\*.  
  \*Перечень этих работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.
* **Специальные перерывы для обогревания и отдыха** обусловлены:
  + технологией;
  + организацией производства и труда\*.

\*  Виды этих работ, продолжительность и порядок  их предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Такие перерывы предоставляются работникам:

* работающим в холодное время года на открытом воздухе;
* в закрытых необогреваемых помещениях;
* грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и др. (ст. 109 ТК РФ).

Эти перерывы **включаются**в рабочее время.  
  
**Отдых в выходные дни**  
  
Продолжительность еженедельного **непрерывного** отдыха должна быть **не менее 42 часов** (ст. 110 ТК РФ).  
  
Всем работникам предоставляется выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):

* при **пятидневной**рабочей неделе **2 выходных дня в неделю,**
* при **шестидневной - 1 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.  
  
Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать **5 часов** (ст. 95 ТК РФ).  
  
**Нерабочие праздничные дни.**  
  
Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

**Запрещается** работа в выходные и нерабочие праздничные дни **за исключением** случаев при которых **допускается**привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их **согласия**:

* для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
* для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введение 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 (ст. 113 ТК РФ).
* при **шестидневной - 1 выходной день.**

**Допускается**привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров и концертных организаций - в порядке устанавливаемом:

* коллективным договором;
* локальным нормативным актом;
* трудовым договора.

**Допускается** привлечение к работ в выходные и нерабочие в праздничные дни:

* инвалидов;
* женщин, имеющих детей до 3- лет,

если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные или нерабочие праздничные дни.  
  
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится **по письменному распоряжению работодателя**.  
  
При совпадении  выходного  и  праздничного дней, **выходной  день переносится на следующий**после праздничного **рабочий день** (ст. 112 тк РФ).  
  
**Оплачивается** работа в выходные и нерабочие праздничные дни не **менее чем в двойном размере**(ст. 153 ТК РФ).  
  
По желанию работника ему может  быть предоставлен **другой день отдыха**.  
  
**Оплачивается** в этом случае работа в нерабочий праздничный день в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.  
  
Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, **уменьшается на один час**.  
  
В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где **невозможно уменьшение продолжительности** работы (смены) в предпраздничный день, **переработка компенсируется:**

* предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника,
* оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ (ст. 95 ТК РФ).

Работникам предоставляются  **ежегодные отпуска** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, составлят **28 календарных дней**(ст. 115 ТК). Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.  
  
Право на **использование отпуска за первый год** работы возникает у работника по истечении **шести месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.  
  
**Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются, но оплачиваются** (ст.120 ТКРФ).  
  
Отпуск за **второй и последующие годы** работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.  
  
**Очередность** предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации **не позднее чем за две недели до наступления календарного года**.  
  
График отпусков обязателен **как для работодателя, так и для работника**.  
  
Отдельным категориям работников ежегодный 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.  
  
**Запрещается** не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

* в течение двух лет подряд;
* работникам в возрасте до 18 лет;
* работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый **отпуск может быть разделен на части**. При этом ходя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).  
  
**Не допускается** отзыв из отпуска:

* работников в возрасте до 18 лет;
* беременных женщин;
* работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.  
  
Работникам ряда профессий может быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **более 28 календарных дней**.  
Например:

* работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ),
* работникам образовательных учреждений.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть **заменена денежной компенсацией**.  
  
**Не допускается** замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпуском денежной компенсацией:

* беременным женщинам;
* работникам в возрасте до 18 лет;
* работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда **(за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)**.

Кроме основных  и удлиненных отпусков законодательством установлены **дополнительные  оплачиваемые отпуска**, которые гарантировано предоставляются работникам:

* **занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**: на подземных горных работах и открытых горных работах, в разрезах и карьерах, в зонах радиационного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 TK РФ);
* **имеющим особый характер работы**: правительство РФ также определяет перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления (ст. 118 TK РФ);
* **работающим на условиях ненормированного рабочего дня**: продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но она не может быть менее трех календарных дней.

**Порядок и условия предоставления отпуска работникам  с ненормированным рабочим днем в организациях**:

* финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются правительством РФ;
* финансируемых из бюджета РФ - органами власти субъекта федерации;
* финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления (ст. 119 ТК РФ);
* работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ч.1 ст. 116 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут **самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников**(ч. 2 ст. 116 ТК РФ). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.  
  
По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.  
  
Работодатель **обязан предоставить**на основании письменного заявления работника **отпуск без сохранения заработной платы**:

* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

**При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска**.  
  
Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).