

Данный файл представлен исключительно в ознакомительных целях.

Уважаемый читатель!

Если вы скопируете данный файл,
Вы должны незамедлительно удалить его сразу после ознакомления с содержанием.
Копируя и сохраняя его Вы принимаете на себя всю ответственность, согласно действующему международному законодательству .
Все авторские права на данный файл сохраняются за правообладателем.
Любое коммерческое и иное использование кроме предварительного ознакомления запрещено.

Публикация данного документа не преследует никакой коммерческой выгоды. Но такие документы способствуют быстрейшему профессиональному и духовному росту читателей и являются рекламой бумажных изданий таких документов.

1.1. Нормирование. Общие положения

Нормирование труда представляет собой составную часть (функцию) управления производством и включает в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда.

При этом необходимыми признаются затраты, соответствующие эффективному для конкретных условий производства использованию трудовых и материальных ресурсов при условии соблюдения установленных законодательством режимов труда и отдыха.

Универсальным измерителем количества труда, затраченного на выполнение той или иной работы, является рабочее время. Поэтому нормы труда определяются через количество рабочего времени, необходимого для выполнения определенной работы или через объем работы, который должен быть выполнен в единицу времени.

Законодательные основы регулирования вопросов нормирования труда нашли свое отражение в [главе 22 ТК РФ](#), а также в [Положении об организации нормирования труда в народном хозяйстве, утвержденном постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 г. № 226/П-6](#) (далее – Положение по нормированию труда).

1.2. Понятие и классификация норм и нормативов

Под **нормой труда** понимается количество времени, необходимого для выполнения определенного объема работ, под **нормативом** - количество времени, необходимого для выполнения отдельных элементов производственного или трудового процесса.

В своей новой редакции статья 160 ТК РФ выделяет такие нормы труда, как нормы выработки, времени, нормативы численности и другие.

Положение по нормированию труда среди норм и нормативов выделяет норму времени, норму выработки, норму обслуживания, норму численности, норматив численности.

Норма времени - это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников (в частности, бригадой) соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

Норма времени состоит из нормы подготовительно-заключительного времени и нормы штучного времени, состоящей из оперативного времени, времени обслуживания рабочего места и времени на отдых и личные надобности.

Норма выработки - это установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма выработки является величиной, производной от нормы времени и определяется делением рабочего времени исполнителей нормируемой работы за учетный период (час, рабочий день, смену, месяц) на норму времени.

Норма обслуживания - это количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях. Эти нормы предназначаются для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования, производственных площадей, рабочих мест, а также для лиц, обслуживающих ЭВМ и уборщиц. Кроме того, нормы обслуживания разрабатываются для установления норм времени (выработки) при многостаночной работе, а также в тех случаях, когда нецелесообразно нормирование труда работников на основе норм времени (выработки), то есть при полной автоматизации работы.

Разновидностью нормы обслуживания является **норма управляемости**, определяющая численность работников, которыми должен руководить один руководитель.

С нормой обслуживания связано понятие **нормы времени обслуживания**, под которой понимается величина затрат рабочего времени, установленная для обслуживания единицы оборудования, производственных площадей или других производственных единиц в определенных организационно - технических условиях.

Норма численности - это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ в определенных организационно-технических условиях. По нормам численности определяются затраты труда по профессиям, специальностям, группам или видам работ, отдельным функциям, в целом по организации или ее структурным подразделениям.

Норматив численности - заранее установленная расчетная величина, представляющая собой количество работников, которых можно содержать для обслуживания того или иного объекта или выполнения определенного объема работ. Данный показатель устанавливается на основе норм обслуживания.

Нормы труда могут устанавливаться на отдельную операцию (**операционная норма**) и взаимосвязанную группу операций, законченный комплекс работ (**укрупненная, комплексная норма**). Последние устанавливаются из расчета на планово-учетную (учетную) единицу продукции (работ), как правило, на законченное изделие, узел, объем работ, этап или объект строительства.

Единые нормы труда разрабатываются на работы, выполняемые по одинаковой технологии в аналогичных условиях производства в одной или в ряде отраслей, и являются обязательными к применению во всех организациях при нормировании труда работников на соответствующих видах работ. Единые нормы утверждаются на определенный срок.

Нормы труда определяются по нормативным материалам, к которым относятся нормативы по труду.

Нормативы по труду - это регламентированные значения (величины) следующих показателей: затрат труда (времени) на выполнение отдельных элементов (комплексов) работ, обслуживание единицы оборудования, рабочего места, бригады, структурного подразделения и т.д.;

численности работников, необходимых для выполнения производственных, управленческих функций или объема работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства.

К нормативам по труду относятся также нормативы режимов работы технических средств, оборудования, по которым устанавливаются оптимальные режимы протекания процесса и определяется основное (технологическое) машинное и машинно-ручное время.

Нормативные материалы для нормирования труда служат базой для расчета обоснованных норм затрат труда и должны отвечать следующим основным требованиям:

соответствовать современному уровню техники и технологии, организации производства и труда;

учитывать в максимальной степени влияние технико-технологических, организационных, экономических и психофизиологических факторов;

обеспечивать высокое качество устанавливаемых норм труда, оптимальный уровень напряженности (интенсивности) труда;

соответствовать требуемому уровню точности;

быть удобными для расчета по ним затрат труда на предприятиях (в учреждении, организации) и определения трудоемкости работ;

обеспечивать возможность использования их в автоматизированных системах и персональных электронно-вычислительных машинах для сбора и обработки информации, разработки норм труда.

Нормы труда устанавливаются:

на отдельную операцию (**операционная или дифференцированная норма**);

взаимосвязанную группу операций (**укрупненные нормы**);

на законченный комплекс работ (**комплексная норма**).

Степень дифференциации или укрупнения норм определяется конкретными условиями организации производства и трудового процесса.

По сфере применения нормативные материалы для нормирования труда подразделяются на межотраслевые, отраслевые (ведомственные, профессиональные) и местные.

Межотраслевые нормы предназначены для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях (в учреждениях, организациях) двух и более отраслей экономики. При этом следует учитывать, что в своей новой редакции статья 161 ТК РФ не предусматривает разработку и утверждение именно межотраслевых норм.

Отраслевые (ведомственные, профессиональные) нормы предназначены для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях (в учреждениях, организациях) одной отрасли экономики.

Местные нормы труда устанавливаются и применяются в конкретных предприятиях (в учреждениях, организациях). Указанные нормы применяются в тех случаях, когда отсутствуют межотраслевые и отраслевые нормативные материалы, а также при создании более прогрессивных организационно-технических условий или их несоответствии по сравнению с учтенными при разработке действующими отраслевыми нормативными материалами.

Типовые нормы труда согласно статье 161 ТК РФ разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Во исполнение данной нормы постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» определено, что типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики:

типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда и социального развития Российской Федерации (в настоящее время - Минздравсоцразвития России);

типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются соответствующим федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации (в настоящее время – Минздравсоцразвития России).

При этом типовые нормы труда утверждаются соответствующим федеральным органом исполнительной власти в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

Местные нормативные материалы разрабатываются на отдельные виды работ в тех случаях, когда отсутствуют соответствующие межотраслевые и отраслевые нормативные материалы. Местные нормативные материалы утверждаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников или в порядке, установленном коллективным договором (см. статью 159 ТК РФ).

Нормы могут устанавливаться как на стабильные работы (**постоянные нормы**), так и на период освоения тех или иных видов работ при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда (**временные нормы**), или на отдельные виды работ, носящие единичный характер (**разовые или единичные нормы**).

Срок действия временных норм, как правило, составляет:

разработанных непосредственно на предприятии, в учреждении, организации - 3 месяца;
разработанных вышестоящей организацией - не более 6 месяцев;
разработанных соответствующим федеральным органом исполнительной власти - не более одного года.

Разовые нормы устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, не предусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы.

Обязательными для организаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти являются отраслевые и межотраслевые нормы и нормативы.

Перечень отдельных применяемых в настоящее время нормативных документов приведен в приложениях к данному изданию.

Во всех случаях нормы труда должны быть обоснованными с технической, экономической, организационной, психофизиологической и социальной сторон.

С **экономической** стороны нормы должны быть эффективны с точки зрения минимизации затрат труда, с **психофизиологической** - должны обеспечивать сохранение здоровья работников, с **социальной** стороны должны устанавливаться нормы, в выполнении которых заинтересованы работники, с **технической** стороны нормы должны соответствовать уровню техники и технологии, организации производства и труда.

Техническое обоснование учитывает выявление и анализ технических факторов, зависящих от производства, проектирование технологических режимов работы оборудования. Организационное обоснование предполагает, что при расчете норм должны учитываться прогрессивные методы организации производства и труда.

Экономическое обоснование предусматривает анализ влияния разрабатываемых норм на производительность труда, качество и себестоимость продукции и другие показатели производства.

Психофизиологическое обоснование подразумевает выбор оптимального варианта трудового процесса, протекающего в благоприятных условиях с нормальной интенсивностью труда и рационального режима труда и отдыха в целях сохранения здоровья работающих, их высокой работоспособности и жизнедеятельности.

1.3. Введение, замена и пересмотр норм труда

Согласно статье 160 ТК РФ нормы труда должны устанавливаться в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Введение, а также замена и пересмотр норм труда оформляются локальными нормативными актами организации (приказом, распоряжением, положением по нормированию и т.п.) и с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации, совета трудового коллектива и т.п.).

Нормы затрат труда могут быть установлены двумя методами:

на основе детального анализа, осуществляемого на предприятии (в учреждении, организации), и проектирования оптимального трудового процесса (**аналитический метод**);

на основе статистических отчетов о выработке, затратах времени на выполнение работы за предшествующий период, а также экспертных оценок (**суммарный метод**).

Аналитический метод позволяет определять обоснованные нормы, внедрение которых способствует повышению производительности труда и в целом эффективности производства.

Суммарный же метод только фиксирует фактические затраты труда. Этот метод применяется в исключительных случаях при нормировании аварийных или опытных работ.

Нормы, разрабатываемые на основе аналитического метода, являются обоснованными, а нормы, установленные суммарным методом, - опытно - статистическими.

Разработка обоснованных нормативных материалов осуществляется одним из способов аналитического метода: аналитически-исследовательским или аналитически-расчетным.

При **аналитически-исследовательском способе** нормирования необходимые затраты рабочего времени по каждому элементу нормируемой операции определяют на основе анализа данных, полученных в результате непосредственного наблюдения за выполнением этой операции на рабочем месте, на котором организация труда соответствует принятым условиям.

При **аналитически - расчетном способе** затраты рабочего времени на нормируемую операцию определяют по нормативам времени на отдельные рабочие операции, разработанным ранее на основе хронометражных наблюдений, или расчетом, исходя из принятых режимов оптимальной работы технологического оборудования.

Аналитически-расчетный способ является наиболее рациональным и предпочтительным способом проектирования нормативных материалов, так как является наиболее совершенным и экономически эффективным способом нормирования.

Для разработки норм труда организуются и проводятся следующие мероприятия (см., например, утвержденное МПС России 6 июля 2000 г. № ЦЗТ-765 Положение об организации нормирования труда на федеральном железнодорожном транспорте):

1. Подготовительные и организационно-методические работы.

Определяются цели и задачи разработки нормативных материалов для нормирования труда, уточняются виды норм, составляется техническое задание.

Изучаются действующая технология, инструкции, положения, организационно - технические условия и методы выполнения работы на рабочих местах, подбираются паспорта оборудования, характеристики применяемых инструментов, приспособлений, сырья, материалов, режимов работы оборудования, содержание технологических и трудовых процессов; устанавливается возможность разработки нормативных материалов с применением нормативов времени, в том числе микроэлементных, использования электронно-вычислительных машин для проектирования рациональных трудовых процессов и расчета норм труда.

Разрабатывается методическая программа проведения работ по разработке нормативного документа, отражающая следующие вопросы:

выбор предприятий (учреждений, организаций), их структурных подразделений, на основе организации производства и труда которых будут разрабатываться прогрессивные технологические (трудовые) процессы и рациональные организационно - технические условия их выполнения, предусматриваемые при проектировании норм затрат труда;

использование действующих нормативных материалов для нормирования труда, в том числе и микроэлементных нормативов;

определение факторов, влияющих на затраты времени при выполнении отдельных работ и обеспечивающих наибольшую точность нормативов и норм при наименьшей сложности и трудоемкости их разработки;

инструктаж работников, осуществляющих наблюдения и анализ затрат рабочего времени и проектирование норм и нормативов, использование для этой работы приборов, видеотехники, компьютерной техники, данных статистической, оперативной и другой отчетности;

проверку проекта нормативных материалов в производственных условиях;

оформление сборника нормативных материалов в целом.

2. Проведение изучения затрат рабочего времени на рабочих местах:

Указанные мероприятия включают в себя:

осуществление подготовки к наблюдениям, выбираются исполнители, за работой которых будут вестись наблюдения, уточняется соответствие технологии, организации рабочего места и его обслуживания проектируемым;

проведение непосредственных замеров рабочего времени (хронометраж, фотографии рабочего времени, видеосъемка трудовых процессов и т.д.) или моментных наблюдений; при этом максимально используются материалы, связанные с установлением норм затрат труда на выбранных предприятиях;

проведение технических расчетов, экспериментальных и других исследовательских работ, обработка собранных материалов.

3. Проведение обработки собранных материалов:

В рамках данных мероприятий предусматривается:

анализ и обобщение результатов изучения затрат рабочего времени, разработка нормативов (норм) затрат труда;

уточнение основных факторов, влияющих на величину затрат труда; вывод эмпирические (основанных на опыте) формулы зависимостей между значениями влияющих факторов и величинами затрат труда;

подготовка проекта нормативного документа в первой редакции, а также инструктивных указаний о порядке проведения его проверки непосредственно на предприятии;

определение конкретных предприятий (учреждений, организаций), их структурных подразделений для проведения на них проверки нормативных материалов;

направление проекта нормативного документа с инструктивными указаниями о порядке проведения его проверки на выбранные предприятия (учреждения, организации), в их структурных подразделениях.

4. Проверка нормативных материалов в производственных условиях:

Целью проверки является выявление характера уточнений и дополнений, подлежащих внесению в проект.

5. Подготовка окончательной редакции нормативных материалов.

В рамках данных мероприятий осуществляется анализ и изучение результатов проверки проекта нормативного документа в производственных условиях, обобщение полученных отзывов, замечаний и предложений.

Пересмотр установленных норм труда согласно статье 160 ТК РФ может иметь место по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Следует обратить внимание, что не может являться основанием для пересмотра ранее установленных норм достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест (то есть передовых методов и форм организации труда).

Замена и пересмотр единых и типовых норм осуществляется органами, их утвердившими.

Пересмотренные нормы также подлежат оформлению локальным нормативным актом организации и в соответствии с требованиями статьи 162 ТК РФ должны быть доведены до работников не позднее чем за два месяца до их введения.

Проверка действующих в организации норм труда осуществляется аттестационными комиссиями, утвержденными руководителем организации.

По результатам проверки по каждой норме принимается решение: аттестовать или не аттестовать. Аттестованными признаются технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

Устаревшие и ошибочно установленные нормы признаются не аттестованными и подлежат пересмотру. Устаревшими, в частности, должны считаться нормы, действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков рабочих и служащих. Ошибочными могут считаться нормы, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия или допущены неточности в применении нормативных материалов, либо в проведении расчетов.

При проверке норм затрат труда администрация организации обязана обеспечить тщательную проверку выполнения предусмотренной нормами технологии на всех операциях трудового процесса, соответствия фактически выполненного объема работ объемам, заложенным при расчете норм. Одновременно администрация обязана исходя из конкретных производственных условий при проверке норм рационализировать технологические процессы тех операций, условия выполнения которых, предусмотренные нормами, не соответствуют достигнутому уровню организации производства и труда, передовому опыту.

Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки и в пределах, установленных руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

Пересмотр ошибочных норм осуществляется по мере их выявления по согласованию с профсоюзным комитетом.

Основаниями для применения поправочных коэффициентов к нормам и нормативам могут послужить освоение производственных мощностей, новой техники, технологии, новых видов продукции или несоответствие фактических организационно-технических условий производства предусмотренным во вновь вводимых нормах и нормативах.

В целях планомерной работы по снижению трудовых затрат, обеспечению прогрессивности действующих норм, на предприятии (в учреждении, организации) до начала года может разрабатываться календарный план замены и пересмотра норм труда.

Разработка плана осуществляется на основе намеченных к внедрению мероприятий плана технического развития и совершенствования производства и других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, снижение трудоемкости выполнения работ и сокращение численности за счет сокращения трудовых затрат.

В календарном плане предусматриваются, во-первых, разработка норм на новые работы и работы, ранее не охваченные нормированием труда, и, во-вторых, пересмотр норм, признанных в результате их проверки устаревшими.

Размер пересмотра каждой устаревшей нормы затрат труда, указываемый в календарном плане и являющийся основой расчета экономического эффекта, определяется ориентировочно по результатам ее проверки.

Проект календарного плана замены и пересмотра норм затрат труда администрацией предприятия выносится на обсуждение трудового коллектива и с учетом его рекомендаций утверждается руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

Администрация организации обязана разъяснить каждому работнику основания пересмотра норм, ознакомить его с методами, приемами труда и условиями, при которых они должны применяться.

Мероприятия календарного плана замены и пересмотра норм обязательно должны быть тесно увязаны с соответствующими показателями экономического и социального развития предприятия и взаимными обязательствами коллективного договора, соглашения.

Во всех случаях в соответствии со статьей 162 ТК РФ о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца до их введения.

Утвержденные в установленном порядке нормативные материалы для нормирования труда внедряются в организациях в соответствии с их областью применения и сферой действия.

Для обеспечения эффективного внедрения и освоения нормативных материалов и норм, разработанных на их основе, в организациях рекомендуется проводить следующие мероприятия:

проверку организационно-технической подготовленности производственных участков и рабочих мест к работе по новым нормам (насколько организационно - технические условия выполнения работ соответствуют условиям, предусмотренным новыми нормами времени);

планирование и реализация в короткие сроки организационно-технических мероприятий по устранению выявленных недостатков в организации труда и производства, а также по улучшению условий труда;

ознакомление с новыми нормами времени всех работающих, которые будут работать по ним, в сроки в соответствии с действующим законодательством.

Ознакомление с новыми нормами должно сопровождаться проведением массовой разъяснительной работы, инструктажа работающих, а в необходимых случаях и обучением их работе в новых организационно-технических условиях.

Если при проведении указанной работы выяснится, что существующие в организации организационно-технические условия более совершенны, чем условия, предусмотренные в отраслевых нормах или нормативах, и действующие местные нормы на соответствующие работы более прогрессивны, чем новые нормы, то новые отраслевые нормы или нормативы не внедряются.

В тех организациях, где фактические организационно-технические условия совпадают с условиями, предусмотренными в сборниках нормативов времени, новые нормы или нормативы вводятся без каких-либо изменений.

По мере внедрения в организации нового оборудования и технологической оснастки, более совершенной технологии и организации производства и трудового процесса, чем предусмотрено в нормативных материалах, обеспечивающих рост производительности труда, введенные нормы затрат труда, рассчитанные на их основе, могут быть заменены новыми, более прогрессивными местными нормами времени.

В рамках введения, пересмотра и замены нормы труда, администрация организации со своей стороны в соответствии с требованиями статьи 163 ТК РФ должна обеспечить нормальные условия работы для выполнения норм выработки, в том числе:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Также администрация организации обязана разъяснить каждому работнику (бригаде) основания замены или пересмотра норм, ознакомить его с методами, приемами труда и условиями, при которых они должны применяться.

1.4. Нормирование труда рабочих-повременщиков

Нормирование труда рабочих-повременщиков может осуществляться путем разработки нормированных заданий, которые предусматривают собой состав и последовательность выполнения работ, а также их объем. При этом объем работы может быть выражен в трудовых (нормо-часах) или натуральных (штуки, тонны и т.д.) показателях.

Нормированное задание - это установленный объем работы, который работник или группа работников (в частности, бригада) обязаны выполнять за рабочую смену, рабочий месяц (соответственно - сменное и месячное нормированное задание) или в иную единицу рабочего времени на временно оплачиваемых работах.

Нормированные задания разнообразны, однако принципы их определения одинаковы. Они разрабатываются на основе действующих норм затрат труда и могут содержать индивидуальные и коллективные затраты труда, устанавливаемые с учетом заданий по повышению производительности труда и экономии материальных ресурсов. Эти задания устанавливаются исходя из имеющихся на каждом рабочем месте возможностей. Поэтому нормированные задания в отличие от норм затрат труда могут устанавливаться только для конкретного рабочего места и с учетом только ему присущих особенностей и возможностей мобилизации внутрипроизводственных резервов повышения эффективности труда.

Применение нормированных заданий в сочетании с системой стимулирования труда за результаты их выполнения могут выступать в качестве основы улучшения организации и учета труда, эффективности производства.

В нормированных заданиях указываются состав и объем работ, зона обслуживания, регламент выполнения заданий исходя из технически обоснованных норм и нормативов трудовых затрат.

В зависимости от характера выполняемых работ различается два вида заданий:

нормированное задание на выполнение стабильных работ, объем и состав которых может быть заранее определен;

нормированное задание на выполнение нестабильных работ, то есть работ, объем и состав которых не может быть заранее определен (к примеру, для рабочих, занятых наладкой, ремонтом и техническим обслуживанием оборудования и сооружений).

Задания могут составляться на квартал, месяц, неделю, сутки и смену. Выдаются задания перед началом выполнения работ. Контроль за выполнением нормированных заданий осуществляется путем учета объема и качества выполненных работ и (или) фактически отработанного времени.

Нормированные задания следует отличать от применяемых на практике производственных заданий, устанавливаемых рабочим-сдельщикам дополнительно к нормам выработки. Производственные задания не являются нормами труда, а служат в качестве показателей нормирования и учитываются обычно при премировании.

Нормированные задания по возможности следует выдавать также при совмещении профессий (должностей), а также при совместительстве.

1.5. Нормирование труда рабочих-сдельщиков

При нормировании труда рабочих-сдельщиков используются сдельные расценки.

Под сдельной расценкой понимается размер оплаты труда (в рублях) за выработку единицы продукции (изделия) или за выполнение определенной операции при сдельной оплате труда.

Величина сдельной расценки определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Кроме того, сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

При коллективной сдельной оплате труда применяются как индивидуальные (пооперационные), так и коллективные расценки. Индивидуальные расценки рассчитываются в том же порядке, что и сдельные расценки при индивидуальной оплате. Коллективные же сдельные расценки рассчитываются исходя из пооперационных либо комплексных (агрегатных) норм выработки. Коллективные сдельные расценки определяются путем деления общей суммы тарифных ставок всех членов бригады на норму выработки продукции.

Все дополнительные работы, не входящие в комплексную норму, и следовательно, не учтенные коллективной сдельной расценкой, оплачиваются бригаде отдельно по тем нормам и расценкам, которые установлены на эти работы.

1.6. Определение численности работников

Численность работников определяется на основании штатов, штатных перечней (нормативов численности), межотраслевых, отраслевых и местных нормативных материалов по труду.

Штат или штатный перечень являются нормативными документами, определяющими состав, организационную структуру и численность работников организации и (или) ее структурных подразделений.

Штатные нормативы – нормативный документ, в котором вместо конкретного количества должностей, разрешенных к установлению предусмотрены нормативы численности.

Штатные перечни и нормативы состоят из двух разделов – нормативного и пояснительного (примечаний).

Нормативный раздел содержит перечень должностей (профессий), занятых в конкретном технологическом или хозяйственном процессе, и распределение количества должностей в зависимости от нормативных индексов.

Пояснительный раздел (примечания) содержит пункты, определяющие:

- методику установления нормативных индексов на основе фактических объемов работ;
- порядок содержания дополнительных должностей (профессий) работников;
- применение поправочных коэффициентов в тех случаях, когда условия на конкретном предприятии, в учреждении, организации отличаются от нормативных;
- условия корректировки нормативной численности работников;
- источники содержания и основания для тарификации должностей работников и др. вопросы.

2.1 Рабочее время, его виды и продолжительность. Общие положения

Со вступлением в силу ТК РФ регулирование рабочего времени осуществляется в соответствии с положениями раздела IV данного Кодекса, с применением также и ранее изданных нормативных правовых актов (в том числе бывшего СССР), но только в части, не противоречащей ТК РФ (об этом сказано в статье 423 ТК РФ).

В соответствии со статьей 91 ТК РФ под рабочим временем понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Исходя из этого в правах сторон трудовых отношений определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время на обеденный перерыв, а также режим рабочего времени, посредством которого обеспечивается отработка установленной действующим законодательством нормы рабочего времени.

Как правило, в рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.п.), предусмотренных технологией и организацией труда, и не включается время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего дня, обеденный перерыв.

Учитывая, что статья 91 ТК РФ предоставляет сторонам трудовых отношений право самим определять принципы регулирования рабочего времени, то и вопросы включения вышеприведенных временных отрезков в рабочее время должны решаться ими самостоятельно. Принятое же решение закрепляется в утверждаемых в установленном порядке правилах внутреннего трудового распорядка.

2.2. Виды рабочего времени

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

- рабочее время нормальной продолжительности;
- сокращенное рабочее время;
- неполное рабочее время.

2.3. Рабочее время нормальной продолжительности

В соответствии со статьей 91 ТК РФ **нормальная продолжительность рабочего времени** работников на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от формы собственности не может превышать 40 часов в неделю.

2.4. Сокращенное рабочее время

Сокращенное рабочее время согласно статье 92 ТК РФ может устанавливаться как непосредственно Трудовым кодексом, так и иными федеральными законами. Согласно новой редакции ТК РФ сокращенное рабочее время установлено в отношении следующих категорий работников:

- 1) для работников в возрасте до 16-ти лет – не более 24 часа в неделю (статья 92 ТК РФ);
- 2) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (до октября 2006 г. – 36 часов в неделю, см. статью 92 ТК РФ);
- 3) для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);
- 4) для работников в возрасте до 18 лет, являющихся учащимися образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время – не более 12 часов в неделю для лиц в возрасте до 16-ти лет, и не более 17,5 часов (до октября 2006 г. – 18 часов) в неделю для лиц в возрасте от 16-ти до 18-ти лет (статья 92 ТК РФ);
- 5) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю и менее в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 92 ТК РФ).

До установления Правительством Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, организациями должны использоваться положения [постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22](#) (в редакции изменений и дополнений), которым утвержден Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Порядок установления сокращенной рабочей недели регулируется также [Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20](#).

Сокращенный рабочий день согласно указанной в Списке продолжительности устанавливается рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим лишь в те дни, когда они заняты во вредных условиях труда не менее половины сокращенного рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

При записи в Списке «постоянно занятый» или «постоянно работающий» сокращенный рабочий день согласно указанной в Списке продолжительности устанавливается рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим лишь в те дни, когда они фактически заняты во вредных условиях труда в течение всего сокращенного рабочего дня.

Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющим в отдельные дни работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, сокращенный рабочий день устанавливается в эти дни той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе.

В тех случаях, когда работники в течение рабочего дня были заняты на разных работах с вредными условиями труда, где установлен сокращенный рабочий день различной продолжительности, и в общей сложности проработали на этих участках более половины максимальной продолжительности сокращенного дня, их рабочий день не должен превышать 6 часов.

Работникам сторонних организаций (строительных строительно-монтажных, ремонтно-строительных, пусконаладочных и др.) и работникам вспомогательных и подсобных цехов предприятия (механического, ремонтного, энергетического, контрольно-измерительных приборов и автоматики и др.) в дни их работы в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основных работников, так и для ремонтного и обслуживающего персонала этих производств, цехов и участков установлен сокращенный рабочий день, также устанавливается сокращенный рабочий день.

Кроме этого, сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается согласно положениям следующих нормативно-правовых актов (см. письмо Минтруда РФ от 30 июня 1992 г. № 1358-ВК «О применении нормативных актов по льготам и компенсациям за вредные условия труда и другим вопросам»):

постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 4 апреля 1988 года № 180/П-4 «О сохранении дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня за работу с вредными условиями труда рабочим, занятым в производстве алмазов, сверхтвердых материалов и инструмента из них»;

постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 9 января 1990 года № 13/П-1 «Об установлении сокращенного рабочего дня за работу с вредными условиями труда и оплаты труда по тарифным ставкам (окладам), предусмотренным для работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда работникам, непосредственно занятым в производствах винилхлорида и сополимеров на основе винилхлорида»;

постановления Госкомтруда СССР от 11 января 1991 года № 6 «Об установлении сокращенного рабочего дня машинистам локомотивов и помощникам машинистов локомотивов».

6) Для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности медицинских работников определена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Указанным нормативным актом определены Перечни должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, продолжительность работы которой составляет 36, 33, 30 и 24 часа в неделю.

В Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную **36-часовую рабочую неделю**, включены:

Должности и (или) специальности	Характер и условия труда
Врач, в том числе врач – руководитель структурного подразделения (кроме врача – статистика); средний медицинский персонала (кроме медицинского регистратора архива, медицинского статистика) и младший медицинский персонал	работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных
I. Лепрозии	
Врач, в том числе врач – руководитель учреждения, структурного подразделения; средний и младший медицинский персонал	
II. Лечебно-профилактические учреждения (больницы, центры, отделения, палаты) по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями, организации государственной санитарно-эпидемиологической службы и их структурные подразделения, а также структурные подразделения организаций здравоохранения, в том числе специализированных, осуществляющие диагностику, лечение, проведение судебно-медицинской экспертизы и другую работу с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными	
Врач, в том числе врач – руководитель организации, структурного подразделения	Работа непосредственно по диагностике и оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение судебно-медицинской экспертизы и другой работы с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными
Средний медицинский персонал	Работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных; работа по проведению судебно-медицинской экспертизы и другая работа с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными
Младший медицинский персонал	Работа непосредственно по обслуживанию и уходу за больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными
III. Лаборатории (отделы, отделения, группы) организаций здравоохранения и государственной санитарно-эпидемиологической службы, осуществляющие лабораторную диагностику ВИЧ-инфекций	
Врач, в том числе врач – руководитель организации, структурного подразделения; средний медицинский персонал	Проведение лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
Младший медицинский персонал	Работа непосредственно с кровью и материалами больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
IV. Психиатрические (психоневрологические), нейрохирургические, наркологические лечебно-профилактические организации, учреждения, отделения, палаты и кабинеты, учреждения социального обслуживания населения и их структурные подразделения, предназначенные для обслуживания граждан, страдающих психическими заболеваниями, а также учреждения социальной защиты для лиц, оказавшихся в экстремальных условиях без определенного места жительства и занятий	
Врач, в том числе врач-руководитель отделения, кабинета (кроме врача – статистика); средний медицинский персонал (кроме медицинского статистика, медицинского регистратора архи-	Работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных

ва) и младший медицинский персонал	
V. Детские психиатрические (психоневрологические) лечебно-профилактические организации, учреждения, отделения, палаты и кабинеты; учреждения социального обслуживания населения и их структурные подразделения, в том числе для слепоглухонемых; дома ребенка (группы) для детей с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, образовательные учреждения (группы) для умственно отсталых детей, детей с поражением центральной нервной системы и нарушением психики	
Врач, в том числе врач-руководитель отделения, кабинета (кроме врача – статистика); средний медицинский персонал (кроме медицинского статистика, медицинского регистратора архива) и младший медицинский персонал	Работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных
VI. Физиотерапевтические лечебно-профилактические организации, учреждения, отделения, кабинеты	
Врач, средний и младший медицинский персонал	Работы полный рабочий день в помещениях сероводородных и сернистых ванн; Работа полный рабочий день в помещениях грязеторфолечебниц и озокеритолечебниц
Средний и младший медицинский персонал	Работа, связанная исключительно с приготовлением искусственной сероводородной воды, а также анализом содержания сероводорода и сернистого газа в сероводородных и сернистых ваннах, смесителях, резервуарах, насосных станциях и в оголовках буровых скважин
Младший медицинский персонал	Работа по подвозке и подогреву грязи и на очистке брезентов от лечебной грязи и озокерита
VII. Учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (главное бюро медико-социальной экспертизы, бюро медико-социальной экспертизы), осуществляющие освидетельствование граждан, страдающих психическими заболеваниями	
Средний и младший медицинский персонал	
VIII. Станции (отделения) скорой медицинской помощи, станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи, отделения выездной экстренной и консультативной медицинской помощи областных, краевых и республиканских больниц	
Старший врач станции (отделения) скорой медицинской помощи, станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи г.г. Москвы и Санкт-Петербурга; фельдшер или медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездной бригаде станции (отделения) скорой медицинской помощи, станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи в г.г. Москвы и Санкт-Петербурга	
Врач-психиатр; средний и младший медицинский персонал	работа по оказанию медицинской помощи и эвакуации граждан, страдающих психическими заболеваниями
Средний и младший медицинский персонал	Работа непосредственно по эвакуации инфекционных больных
IX. Организации государственной санитарно-эпидемиологической службы	
Врач, в том числе врач-руководитель, средний и младший медицинский персонал бактериологической и вирусологической лаборатории (отделения); врач-бактериолог; врач-вирусолог	
Врач-эпидемиолог, помощник врача - эпидемиолога, врач – дезинфектолог, инструктор – дезинфектор, в том числе руководитель подразделения, медицинский дезинфектор, санитарка камерной дезинфекции (в том числе руководитель подразделения)	Работа по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции, дезинсекции, дератизации
Врач-эпидемиолог, врач – вирусолог, врач – бактериолог, в том числе врач - руководитель структурного подразделения; средний и младший медицинский персонал	Работа непосредственно с живыми культурами (зараженными животными): бруцеллеза, вирусного гепатита, геморрагической лихорадки, желтой лихорадки, лихорадки Ку и других риккет-

	сиозов, мелиоидоза, менингита, натуральной оспы, орнитоза, полиомиелита, пситтакоза, са-па, сибирской язвы, сыпного тифа, туляремии, уличного бешенства и энцефалитов, а также в очагах и энзоотичных районах по этим заболеваниям
Врач, в том числе врач – руководитель структурного подразделения; средний и младший медицинский персонал	Работа в отделе особо опасных инфекций
Лаборант, инструктор – дезинфектор, медицинский дезинфектор	Работа в энтомологических отрядах по борьбе с клещевым энцефалитом и трансмиссивными заболеваниями
Врач-эпидемиолог, средний и младший медицинский персонал	Работа в обсерваторе и изоляторе санитарно-карантинного пункта
Лаборант	Работа по приготовлению дератизационных приманок
Средний и младший медицинский персонал	Работа по эвакуации инфекционных больных
Инструктор – дезинфектор, медицинский дезинфектор	Работа по фасовке и хранению дезинфекционных средств
Врач – эпидемиолог, помощник врача – эпидемиолога, врач, средний и младший медицинский персонал бактериологических лабораторий центров государственной санитарно-эпидемиологической службы	Работа непосредственно с материалом, инфицированным микобактериями туберкулеза
X. Противочумные учреждения (центры, станции, отделения, отделы, лаборатории, институты)	
Врач, в том числе врач – руководитель структурного подразделения (лаборатории, отдела, отделения); инструктор - дезинфектор, лаборант; младший медицинский персонал	Работа в помещениях, в которых находятся патогенные биологические агенты I – II групп патогенности, а также работа по производству медицинских иммунобиологических препаратов
XI. Станции и отделения переливания крови	
Врач, в том числе врач – руководитель структурного подразделения; средний и младший медицинский персонал	Работа по заготовке, переработке на компоненты неапробированной крови; лабораторные исследования заготовленной неапробированной крови; работа по выбраковке продукции с положительными маркерами на инфекционные заболевания (ВИЧ-инфекцию, гепатиты В, С, сифилис) в процессе производства и карантинизации компонентов крови; работа по производству препаратов крови и кровезаменителей
XII. Лечебно-исправительные учреждения для принудительного лечения лиц, страдающих наркоманией и хроническим алкоголизмом	
Врач, в том числе врач – руководитель отделения, кабинета; средний медицинский персонал (кроме медицинского статистика) и младший медицинский персонал	
XIII. Организации, учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения	
Врач, средний и младший медицинский персонал	Работа в барокамерах и кессонах; работа в центрах и отделениях микрохирургии, пластической микрохирургии, микрососудистой хирургии по выполнению под микроскопом (непосредственно) микрохирургических операций по реплантации пальцев, кисти, сегментов конечностей; работа в отделениях и палатах для больных с поражением спинного мозга и позвоночника (спинальные больные); работа по сбору и обработке крови, работа в боксах
Медицинский дезинфектор	Работа по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции, дезинсекции, дератизации в лечебно-профилактических учреждениях
XIV. Работа с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений	
1. Работа с рентгеновским излучением	

Врач, средний и младший медицинский персонал	Работа, непосредственно связанная с рентгено-терапией, экспериментальным рентгенооблучением; работа, непосредственно связанная с лучевой терапией с применением бета – аппликаторов; работа, непосредственно связанная с электронографами и электронными микроскопами напряжением свыше 30 кВ
2. Работа на исследовательских, транспортных, энергетических, опытно-промышленных, атомных реакторах и прототипах ядерных энергетических установок, ускорительных установках и с источниками нейтронов	
Врач, средний и младший медицинский персонал	Работа, непосредственно связанная с нейтронными источниками (радий-бериллиевые, полоний-бериллиевые и др.); Работа, непосредственно связанная с циклотронами, бетатронами, линейными ускорителями и другими ускорительными установками
XV. Работа с применением открытых радиоактивных источников	
Врач, средний и младший медицинский персонал	Работа, непосредственно связанная с открытыми радиоактивными веществами (изготовление, переработка, хранение, расфасовка, исследование, применение и другие виды работ), активность которых на рабочем месте соответствует III, II и I классу работ; работа непосредственно по приготовлению и обслуживанию радоновых ванн

В Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную **33-часовую рабочую неделю**, включены:

Должности и (или) специальности	Характер и условия труда
XVI. Лечебно-профилактические организации, учреждения (поликлиники, амбулатории, диспансеры, медицинские пункты, станции, отделения, кабинеты)	
Врач	Проведение исключительно амбулаторного приема больных
XVII. Физиотерапевтические лечебно-профилактические организации, учреждения, отделения, кабинеты	
Врач, средний медицинский персонал	Работа полный рабочий день на медицинских генераторах ультракоротковолновой частоты «УКВЧ» мощностью свыше 200 Вт
XVIII. Стоматологические лечебно-профилактические организации, учреждения (отделения, кабинеты)	
Врач-стоматолог, врач – стоматолог - ортопед, врач – стоматолог – ортодонт, врач – стоматолог детский, врач – стоматолог - терапевт, зубной врач, зубной техник (кроме врача – стоматолога – хирурга, врача - челюстно – лицевого хирурга)	

Правом на сокращенную **30-часовую рабочую неделю** вправе воспользоваться следующие категории медицинских работников:

Должности и (или) специальности	Характер и условия труда
XIX. Туберкулезные (противотуберкулезные) организации здравоохранения и их структурные подразделения; лечебно-производственные (трудовые) мастерские при туберкулезных (противотуберкулезных) организациях; клиники (клинические отделения) для больных туберкулезом медицинских, научных, образовательных организаций и учреждений высшего профессионального образования; образовательные учреждения (подразделения) для больных туберкулезом детей; учреждения социального обслуживания населения, предназначенные для обслуживания больных туберкулезом	
Врач, в том числе врач – руководитель учреждения (отделения, кабинета, лаборатории), средний и младший медицинский персонал	
XX. Патолого-анатомические отделения бюро (института), отделения, лаборатории, прозектор-	

ские, морги	
Врач, в том числе врач – руководитель отделения, лаборатории; средний и младший медицинский персонал	Работа, непосредственно связанная с трупами и трупным материалом
XXI. Учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (главное бюро медико-социальной экспертизы, бюро медико-социальной экспертизы), осуществляющие освидетельствование граждан, больных туберкулезом	
Врач, средний и младший медицинский персонал	
XXII. Бюро судебно-медицинской экспертизы	
Врач судебно-медицинской эксперт, в том числе врач – руководитель отдела, отделения; средний и младший медицинский персонал	Работа, непосредственно связанная с трупами и трупным материалом
XXIII. Организации здравоохранения	
Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий, отделений и отделов	Работа по заготовке и консервации трупной крови
XXIV. Работа с радиоактивными веществами и источниками	
1. Применение радиоактивных веществ в качестве источников гамма-излучений	
Врач, средний и младший медицинский персонал	Работа, непосредственно связанная с гамма-терапией и экспериментальным гамма-излучением: работа в палатах для больных с наложенными радиоактивными препаратами; работа, связанная с гамма-установками
2. Рентгеновское излучение	
Врач и средний медицинский персонал	Работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией; Работа на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем
Санитарка рентгеновских, флюорографических кабинетов и установок	Работа не менее половины рабочего дня, непосредственно связанная с оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии, на рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем

24-часовая рабочая неделя в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 установлена для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

7. Для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ; пункт 5 статьи 55 Закона об образовании (в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ).

Следует учитывать, что для данной категории работников наряду с сокращенной продолжительностью рабочего времени устанавливается норма учебной нагрузки, в пределах которой работников должны вестись занятия с обучающимися.

Конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определена постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191.

Об особенностях режима рабочего времени педагогических работников см. раздел 4 данного издания.

8. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – не более 36 часов в неделю (статья 320 ТК РФ).

9. Для работников, занятых на работах, связанных с первой группой работ с химическим оружием, продолжительность рабочего времени составляет 24 часа в неделю (статья 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»).

К указанной группе работ относятся:

научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, при выполнении которых используются токсичные химикаты, относящиеся к химическому оружию;

работы по расснаряжению и детоксикации химических боеприпасов, емкостей и устройств, детоксикации токсичных химикатов в производственных зонах опытных, опытно-промышленных и промышленных объектов по уничтожению химического оружия;

работы по техническому обслуживанию и обследованию химического оружия, связанные с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, а также работы по уничтожению отдельных химических боеприпасов, емкостей и устройств, находящихся в аварийном состоянии; работы по ликвидации объектов по производству химического оружия.

10. Для работников, занятых на работах, связанных со второй группой работ с химическим оружием, продолжительность рабочего времени составляет 36 часа в неделю (статья 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ).

К указанной группе работ отнесены:

работы по техническому обслуживанию химического оружия, не связанные с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию;

перевозка химического оружия к местам его уничтожения;

работы по обеспечению безопасности хранения и содержания технологического оборудования, использовавшегося для производства химического оружия;

научное и техническое обеспечение работ по расснаряжению и детоксикации химических боеприпасов, емкостей и устройств, детоксикации токсичных химикатов в производственных зонах опытных, опытно-промышленных и промышленных объектов по уничтожению химического оружия, а также осуществление надзора и контроля при проведении указанных работ;

научное и техническое обеспечение работ по ликвидации объектов по производству химического оружия, а также осуществление надзора и контроля при проведении указанных работ;

медико-санитарное обеспечение работ по хранению и уничтожению химического оружия, ликвидации объектов по производству химического оружия;

обеспечение пожарной безопасности при проведении работ по хранению и уничтожению химического оружия, ликвидации объектов по производству химического оружия.

11. Для медицинских, ветеринарных и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, а также работников организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных – 30 часов в неделю (статья 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»).

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2001 г. № 892 «О реализации Федерального закона «О предупреждении туберкулеза в Российской Федерации» перечень должностей работников, имеющих право на сокращенную 30-часовую рабочей неделю должен быть установлен Минздравом России по согласованию с Минтрудом России и заинтересованными органами исполнительной власти.

Такого рода Перечень определен в совместном приказе Минздрава России, Минобороны России, Минюста России, Минобробразования России, Минсельхоза России и ФПС России от 6 июня 2003 года № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

В Перечень включены следующие должности:

1. Должности медицинских и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в учреждениях (организациях) здравоохранения

Наименование должностей (профессий)	Наименование учреждений (структурных подразделений)
-------------------------------------	---

1. Руководители учреждений (организаций) и структурных подразделений 2. Врачи-специалисты и провизоры всех наименований 3. Научные работники 4. Профессорско-преподавательский состав 5. Средний медицинский и фармацевтический персонал 6. Младший медицинский и фармацевтический персонал 7. Специалисты с высшим профессиональным образованием 8. Специалисты со средним профессиональным (немедицинским) образованием 9. Служащие и профессии рабочих	1. Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения здравоохранения (диспансеры, больницы, санатории). 1.2. Туберкулезные (противотуберкулезные) структурные подразделения, отделы, отделения, палаты, кабинеты, лаборатории других учреждений здравоохранения. 1.3. Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при туберкулезных (противотуберкулезных) учреждениях. 1.4. Медицинские противотуберкулезные научные организации. 1.5. Кафедры фтизиатрии (фтизиопульмонологии) медицинских образовательных учреждений высшего профессионального образования. 1.6. Клиники (клинические отделения) для больных туберкулезом медицинских научных учреждений и образовательных учреждений высшего профессионального образования.
---	---

2. Должности медицинских и иных работников, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в учреждениях (организациях) государственной санитарно-эпидемиологической службы

Наименование должностей (профессий)	Наименование учреждений (структурных подразделений)
Врачи-эпидемиологи, помощники врачей эпидемиологов, сотрудники лабораторий, а также иные сотрудники и работники	Центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора, независимо от ведомственной подчиненности

3. Должности медицинских и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в учреждениях (организациях) системы Минобороны России и ФПС России

Наименование должностей (профессий)	Наименование учреждений (структурных подразделений)
1. Руководители учреждений (организаций) и структурных подразделений, врачи и провизоры всех наименований; 2. Научные работники; 3. Профессорско-преподавательский состав; 3. Средний медицинский и фармацевтический персонал; младший медицинский и фармацевтический персонал; 4. Специалисты с высшим профессиональным (немедицинским) образованием; специалисты со средним профессиональным (немедицинским) образованием; 5. Служащие и профессии рабочих.	1. Туберкулезные военно-лечебные учреждения (центральный военный туберкулезный госпиталь, военный туберкулезный госпиталь, клиники кафедр фтизиатрии медицинских образовательных учреждений высшего профессионального образования). 1.1. Туберкулезные структурные подразделения, филиалы, центры, отделы, отделения (в т.ч. санаторные, диспансерные, реабилитационные), палаты, кабинеты, лаборатории военных госпиталей и других военно-лечебных учреждений.

4. Должности медицинских и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в учреждениях системы МВД России

Наименование должностей (профессий)	Наименование учреждений (структурных подразделений)
-------------------------------------	---

1.1. Руководители учреждений (организаций) и структурных подразделений; врачи и провизоры всех наименований; научные работники; 1.2. Средний медицинский и фармацевтический персонал; 1.3. Специалисты с высшим профессиональным (немедицинским) образованием; специалисты со средним профессиональным (немедицинским) образованием; профессии работников.	1.1. Противотуберкулезные отделения (кабинеты), госпитали, больницы, поликлиники, санатории
2. Начальник, его заместитель, врач, фельдшер, медицинская сестра, дезинфектор; сотрудники органов внутренних дел, осуществляющие охрану, содержание и конвоирование больных туберкулезом	2. Изолятор временного содержания подозреваемых и обвиняемых; подразделения охраны и конвоирования; медицинский вытрезвитель при горрайоргане внутренних дел; приемник-распределитель для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество; специальный приемник для содержания лиц, арестованных в административном порядке; центр временной изоляции для несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел – имеющие в своем составе специальные помещения (камеры, изоляторы, палаты) для больных туберкулезом
3. Главный специалист – фтизиатр, старший инспектор (инспектор) – фтизиатр, старший врач-фтизиатр, врач-фтизиатр	3. Медицинские управления, отделы (отделения) МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, службы оперативно-территориальных объединений внутренних войск МВД России
4. Медицинские и иные сотрудники (работники), контактирующие с больными туберкулезом при оказании им противотуберкулезной помощи	4. Лечебно-профилактические и военно-медицинские учреждения и подразделения

5. Должности медицинских и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в учреждениях системы Минюста России

Наименование должностей (профессий)	Наименование учреждений (структурных подразделений)
1. Медицинские сотрудники и работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи и контактирующие с больными активной формой туберкулеза, независимо от занимаемой должности	1. Лечебно-профилактические и лечебные исправительные учреждения уголовно-исполнительной системы (УИС) Минюста России, специально созданные для содержания и лечения осужденных, больных туберкулезом
2. Медицинские сотрудники и работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи и контактирующие с больными активной формой туберкулеза, независимо от занимаемой должности, у которых контакт с больными активным туберкулезом и с материалом, инфицированным микобактериями туберкулеза, составляет не менее 50 % рабочего времени	2. Локальные участки исправительных учреждений, созданных для содержания больных активным туберкулезом, туберкулезных отделений следственных изоляторов, тюрем, бактериологических лабораторий по диагностике туберкулеза при территориальных органах УИС Минюста России, бактериологические и клинко-диагностические лаборатории при исправительных учреждениях и следственных изоляторах

6. Должности медицинских и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи и занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в образовательных учреждениях (организациях)

Наименование должностей (профессий)	Наименование учреждений (структурных подразделений)
1. Административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала	1. Оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом; Российский санаторно-реабилитационный центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, страдающих различными формами туберкулезной

	инфекции
2. Учителя и педагоги, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала	2. Стационары для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции

7. Должности медицинских и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, в учреждениях социальной защиты населения

Наименование должностей (профессий)	Наименование учреждений (структурных подразделений)
1. Должности медицинского персонала, а также специалистов иного профиля (всех наименований)	1. Специализированные учреждения Государственной службы медико-социальной экспертизы (Главное бюро медико-социальной экспертизы, бюро медико-социальной экспертизы) для обслуживания и работы с больными туберкулезом
2. Руководители учреждений (отделений); врачи, средний и младший медицинский персонал всех наименований; специалисты, служащие и профессии рабочих всех наименований	2. Стационарные учреждения (отделения) социального обслуживания для лиц, перенесших туберкулез

8. Должности ветеринарных и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, и обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в ветеринарных учреждениях и организациях, занимающихся разведением и откормом животных, производством и хранением продукции животноводства

Наименование должностей (профессий)	Наименование учреждений (структурных подразделений)
1. Ветеринарные специалисты государственной ветеринарной службы: ведущий ветеринарный врач-эпизоотолог, ветеринарный врач-эпизоотолог, ветеринарный фельдшер, заведующий ветеринарной лечебницей (пунктом), дезинфектор, непосредственно организующие и выполняющие мероприятия по борьбе с туберкулезом на территории эпизоотического очага	1. Республиканские, краевые, областные, районные, городские ветеринарные станции по борьбе с болезнями животных, противозепизоотические экспедиции и отряды, ветеринарно-санитарные отряды, дезинфекционные отряды
2. Ветеринарные специалисты ведомственных и производственной ветеринарной служб: ветеринарный врач (главный, ведущий, старший), ветеринарный фельдшер, ветеринарный санитар. Заведующий фермой, бригадир, зоотехник отделения комплекса сельскохозяйственного участка, фермы, лаборант, дезинфектор, оператор по искусственному осеменению животных, телятница, дояр (оператор машинного доения), рабочий санпропускника, оператор стиральных машин, приготовитель кормов (оператор цехов по приготовлению кормов), слесарь-ремонтник, скотник, пастух, сторож, боец скота, тракторист-машинист по раздаче кормов, уборке выгульных площадок и производственных помещений	2. Ветеринарно-эпизоотические отряды, организации, занимающиеся разведением и откормом животных, производством и хранением продукции животноводства
3. Ветеринарные врачи-бактериологи ветеринарных лабораторий, лабораторий ветеринарно-санитарной экспертизы, непосредственно работающие с патологическим материалом от животных, больных туберкулезом	3. Ветеринарные лаборатории и лаборатории ветеринарно-санитарной экспертизы

Лицам, совмещающим работу с обучением, продолжительность рабочего времени сокращается на:

7 часов в неделю против установленной законодательством нормы (40 часов и менее минус 7 часов) – работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования – на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов с выплатой за это время 50 процентов среднего заработка только по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (статьи 173 и 174 ТК РФ);

один рабочий день в неделю или на соответствующее ему количеству рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) – работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях – в период учебного года с выплатой за это время 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (статья 176 ТК РФ).

Учитывая положения статьи 423 ТК РФ, допускающей применение законов и иных нормативных актов Российской Федерации и бывшего Союза ССР, изданных до принятия ТК РФ, в их части, не противоречащей кодексу, сокращенная продолжительность рабочего времени должна устанавливаться:

1. Для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

2. Для работников здравоохранения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных; работников организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека – 36 часов в неделю (пункт 4 постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 1996 г. № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергшимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей»).

Перечень медицинских работников, пользующихся правом на сокращенную 36-часовую рабочую неделю, установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 (приведен выше).

Порядок предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени определен постановлением Минтруда России от 8 августа 1996 г. № 50.

Сокращенная продолжительность рабочего дня (смены) предоставляется работникам лишь в те дни, когда они были фактически заняты на работах в опасных для здоровья условиях труда. При этом в стаж работы, дающий право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дней, включаются те дни, в которые работники были фактически заняты в опасных для здоровья условиях труда.

2. Для работников, осуществляющих управление воздушным движением, имеющих свидетельство диспетчера – 36 часов в неделю (постановление Минтруда СССР от 29 мая 1991 г. № 11 «О дополнительном отпуске и продолжительности рабочей недели работников, осуществляющих управление воздушным движением»).

3. Для членов экипажей воздушных судов гражданской авиации (пилотов, штурманов, бортинженеров, бортмехаников, бортрадистов, бортоператоров) при выполнении ими летной работы - 36 часов в неделю (постановления Минтруда России от 24 марта 1992 г. № 3 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации», от 12 июля 1999 г. № 22 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации»).

4. Для членов экипажей группы «А» атомных и судов атомно-технологического обслуживания – 36 часов в неделю (постановление Минтруда России от 20 февраля 1996 г. № 11 «Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота»).

Работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени заработная плата выплачивается на условиях, аналогичных для оплаты труда работников с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Пример 1

Предположим, что штатным расписанием структурного подразделения организации, расположенной в отдаленных местностях, предусмотрены 10 должностей.

На трех должностях структурного подразделения работают женщины, работа по двум должностям связана с выполнением работ во вредных условиях, на одной должности работает юноша в возрасте до 16 лет.

Оплата труда работников должна строиться исключительно на основе установленных работникам тарифных разрядов (должностных окладов), без учета прав отдельных из них на сокращенное рабочее время.

Так, если работник по должности, работа по которой связана с вредными условиями труда, имеет тот же тарифный разряд, что и работник с 40-часовой рабочей неделей, то заработная плата из расчета тарифной ставки (оклада) должны быть равные.

В том случае, если труд работников подразделения характеризуется необходимостью постоянного пребывания на рабочем месте в течение 40 часов в неделю, время недорабатываемое женщинами (36-часовая неделя), юношей (24-часовая неделя), а также работниками с вредными условиями труда (36-часовая неделя), всего 36 часов (3 чел. x 4 часа + 2 чел. x 4 часа + 1 чел. x 16 час.), может быть покрыто за счет:

- 1) сверхурочных работ этих же лиц или других работников;
- 2) принятия на работу еще одного работника на одну ставку, если он имеет право на сокращенное рабочее время продолжительностью 36 часов, или на 0,9 ставки, если работнику устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени в 40 часов (36 час. / 40 час.).

В ряде случаев (например, при использовании многосменного или суммированного режима работы) предоставление работникам сокращенного рабочего времени рабочего дня приводит к необходимости замены их другими работниками.

Конкретный порядок предоставления льгот по сокращению продолжительности рабочей недели против общеустановленной нормы рабочего времени определяется коллективным договором, трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации.

При этом следует учитывать следующие положения.

Переработанное сверх 36-ти часов рабочее время должно оформляться как сверхурочные работы и к отпуску не приплюсовывается.

На предприятиях непрерывного производства, работающих в сменном режиме, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная норма, возможно введение суммированного учета рабочего времени. При этом, например, для самой распространенной 36-часовой сокращенной рабочей неделе, могут предусматриваться следующие графики работы:

Варианты	Дни недели (пятидневная рабочая неделя)				
	Первый	Второй	Третий	Четвертый	Пятый
1	8	7	7	7	7
2	8	8	8	8	4
3	8	8	8	8	8
	+				
	8	8	8	8	0

Порядок организации трудового процесса с использованием труда работников, имеющих право на сокращенную рабочую неделю, при непрерывности производства (хозяйственной деятельности) должен предусматривать:

установление доплат за недоработанное по сравнению с 40-часовой рабочей неделей часы в виде тарифа, оклада с районным коэффициентом и процентной надбавки;

особенности оплаты труда в смешанных бригадах, в том числе компенсации в пользу работников, у которых в коллективах возрастает нагрузка (например, когда в бригаде используется труд женщин, имеющих право на 36-часовую рабочую неделю, то труд мужчин, не имеющих такого права, будет более напряженным).

При этом возможны два варианта оплаты труда работников, имеющих право на сокращенное рабочее время.

Согласно первому из них работникам вводятся доплаты до установленной нормальной продолжительности рабочего времени.

Пример 2

Предположим, что женщина работает оператором котельной на предприятии, расположенном в районах Крайнего Севера.

Для операторов котельной коллективным договором предусмотрена сменная работа с установлением суммированного рабочего времени.

При норме рабочего времени за месяц 158,4 часа при 36-часовой рабочей неделе или 176 часов при 40-часовой рабочей неделе женщиной отработано 158,4 часа (т.е. норма рабочего времени для нее самой отработана полностью).

На предприятии определен порядок расчета основной заработной платы за рабочий месяц, при котором женщинам за недоработанное до 40-часовой рабочей недели время производится доплата.

Согласно приказу по предприятию женщине присвоен 5-й разряд с установлением тарифной ставки за месяц в размере 6000 рублей.

Сумма основной заработной платы за месяц составит:
тарифная ставка за отработанное рабочее время – 5400 руб. ($6000 \text{ руб.} / 176 \text{ час.} \times 158,4 \text{ час.}$).
доплата за недоработанное до 40-часовой недели время - 600 руб. ($((6000 \text{ руб.} / 158,4 \text{ час.} \times 158,4 \text{ час.}) - 5400 \text{ руб.})$ или $((6000 \text{ руб.} / 158,4 \text{ час.}) - (6000 \text{ руб.} / 176 \text{ час.})) \times 158,4 \text{ час.}$).
Всего сумма основной заработной платы за месяц - 6000 руб. ($5400 \text{ руб.} + 600 \text{ руб.}$).

Согласно второму варианту работнику устанавливается тарифная ставка из расчета сокращенного рабочего времени.

Пример 3

Воспользуемся условиями примера 2. Расчет заработка определен таким образом, при котором часовая тарифная ставка устанавливается из расчета сокращенной рабочей недели.

Сумма заработной платы за месяц составит:
тарифная ставка за месяц - 6000 руб. ($6000 \text{ руб.} / 158,4 \text{ час.} \times 158,4 \text{ час.}$).
Всего сумма основной заработной платы за месяц - 6000 руб.

При использовании труда работников, имеющих право на сокращенную рабочую неделю, на предприятиях непрерывного производства или в бригадах, не все члены которых пользуются правом на сокращенное рабочее время, обязательно образуется переработка рабочего времени против установленной нормальной продолжительности.

Сверхурочная работа согласно статье 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Пример 4

Предположим, что в котельной предприятия, расположенного в районах Крайнего Севера, на отопительный период вводиться круглосуточная работа.

Котельная обслуживается бригадой операторов из четырех человек (двое мужчин, две женщины). Всего за месяц бригаде следует отработать 744 часа ($31 \text{ день} \times 24 \text{ часа}$), для чего вводится суммированный учет рабочего времени.

Всего в месяце 23 рабочих дня по графику пятидневной рабочей недели, а норма рабочего времени для 40-часовой рабочей недели составляет 184 часа, а для 36-часовой рабочей недели - 165,6 часа.

Таким образом, при выполнении норм рабочего времени за месяц работники отработают 699,2 часа ($184 \text{ часа} \times 2 + 165,6 \times 2$). Следовательно, для выполнения работ в течение всего месяца сверхурочные работы составят 44,8 часа ($744 \text{ час.} - 699,2 \text{ час.}$).

По согласованию с работниками сверхурочные часы распределены между ними и предусмотрены графиком сменности на месяц, причем сверхурочные часы подлежат дополнительной оплате в порядке, предусмотренном статьей 152 ТК РФ.

Рабочее время всех категорий работников, определенное в порядке, рассмотренном выше, согласно статье 95 ТК РФ дополнительно сокращается на один час в день, предшествующий нерабочему праздничному дню.

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 сверхурочной работы.

2.5. Неполное рабочее время

Неполное рабочее время в соответствии со статьей 93 ТК РФ может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем при приеме на работу или в течение действия трудового договора.

В обязательном порядке режим неполного рабочего времени должен предоставляться по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством.

Неполное рабочее время может использоваться на условиях неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.

При **неполном рабочем дне** (смене) работник трудится меньше часов, чем установлено расписанием или графиком в данной организации для данной категории работников.

При **неполной рабочей неделе** уменьшается количество рабочих дней против пятидневной или шестидневной рабочей недели, и следовательно, часов работы в неделю.

Кроме этого, неполное рабочее время может состоять одновременно в уменьшении рабочего дня и рабочей недели.

2.6. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Если работодатель привлекает работников для работы в ночное время, он должен учитывать требования статьи 96 ТК РФ о сокращении продолжительности работы в ночное время на один час (без какой-либо последующей отработки), а также об ограничении использования труда отдельных категорий работающих.

Правило о сокращении продолжительности рабочего времени в ночное время не распространяется на работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если только на это не наложен запрет коллективным договором организации.

Ночным в целях применения трудового законодательства считается время с 22 часов до 6 часов.

Не могут быть привлечены к работе в ночное время следующие категории работников:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;

- другие категории работников в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами.

Следующие категории лиц могут привлекаться к работе 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:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды и работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в соответствии с действующим законодательством;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время, в связи с чем форма документа, под которым ставится согласующая подпись работника, должна содержать выдержки из статьи 96 ТК РФ о праве работника отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время 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, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

2.7. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни

Порядок привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни установлен статьями 111-113 ТК РФ.

Выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются воскресенье и еще один день в течение недели, определяемый условиями коллективного договора или правилами внутреннего трудового распорядка. Как правило, выходные дни предоставляются подряд.

В отдельных организациях, в которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например, в организациях торговли, общественного питания и т.п.), выходные дни могут предоставляться в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со статьей 112 ТК РФ 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.

Если праздничные дни совпадают с выходными днями, выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни. 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 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 согласно статье 113 ТК РФ запрещается, за исключением случаев, предусмотренных самим Трудовым кодексом.

Привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут только с их письменного согласия и только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Так, например, постановлением СНК СССР от 28 мая 1932 года № 829 «О погрузочно-разгрузочных операциях и связанных с ними работах на транспорте во внеурочное время, в две и три смены, а также в нерабочие дни» определено, что в нерабочие выходные и праздничные дни могут назначаться погрузочно-разгрузочные работы для освобождения складских помещений железнодорожного, водного и местного транспорта, а также для производства нагрузки и выгрузки вагонов и судов в целях предупреждения скопления грузов в пунктах отправления и назначения и простоя подвижного состава.

К таким работам также относятся работы по выкупу грузов, разгрузке и вывозу грузов с территории станций, пристаней и портов, подвозу грузов к станциям, пристаням и портам, погрузке грузов в вагоны или на суда и составлению грузовых документов, а также непосредственно связанная с этими операциями работа на складах соответствующих учреждений и предприятий.

О назначении такого рода обязательных погрузочно-разгрузочных работ должно вывешиваться объявление на железнодорожных станциях, пристанях, в портах и в транспортных конторах, не позднее чем за 4 часа до окончания рабочего дня, предшествующего соответствующему нерабочему дню.

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, профессиональных спортсменов 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.

Кроме того, в соответствии со статьей 113 ТК РФ 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, во всех случаях 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.

Также во всех случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

2.8. Порядок привлечения к работе за пределами нормальной (сокращенной) продолжительности рабочего времени

Согласно статье 97 ТК РФ работодатель имеет право в порядке, установленном самим ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего времени в следующих случаях:

для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

Работник со своей стороны в соответствии со статьей 60.1 новой редакции ТК РФ вправе заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (в этом случае говорится о внутреннем совместительстве) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Под штатным совместительством в соответствии со статьей 282 ТК РФ понимается выполнение работником помимо своей основной другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора (контракта) в свободное от основной работы время.

Практически работа по совместительству означает, что у работника имеется два трудовых договора: один - по основной работе, другой - по совместительству. Особенности работы по совместительству, которые должны обязательно соблюдаться заключаемым трудовым договором, является работа по другой, вакантной должности, и работа в дополнительное, сверх основного, рабочее время.

Штатное совместительство в силу статьи 282 ТК РФ может иметь место как в одной и той же организации (в этом случае речь идет о *внутреннем совместительстве*), так и в другой организации (*внешнее совместительство*) по отношению к основному месту работы. Основным местом работы при этом следует считать организацию, в которой находится трудовая книжка работающего.

Работа на условиях совместительства не может превышать четырех часов в день, на что указано в статье 284 новой редакции ТК РФ (до октября 2006 года ограничение также устанавливалось в 16 часов в неделю).

При этом 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.

Установленные статьей 284 ТК РФ ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству (4 часа в день и половина нормы рабочего времени за соответствующий период), не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии со статьей 142 ТК РФ (в случае задержки выплаты заработной платы) или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса (отказ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, от предложенных работодателем вариантов перевода).

Для работы по совместительству специального на то согласия администрации организации не требуется. Работник вправе самостоятельно изъявить свое согласие о работе по совместительству, подав письменное заявление, а администрация обязана это заявление рассмотреть, заключить трудовой договор о работе по совместительству или дать мотивированный отказ.

Согласно статье 282 ТК РФ не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников, а также работников культуры, установлены постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41.

Под сверхурочной работой в соответствии с новой редакцией статьи 99 ТК РФ понимается 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 работодателя работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия 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 ответствен-

ность 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.

Без согласия работника он может быть привлечен работодателем к сверхурочной работе 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 систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, 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, 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись 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.

2.9. Правила определения продолжительности рабочего дня (смены)

Согласно положениям статьи 100 ТК РФ администрацией каждой организации совместно с соответствующим представительным органом работников с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива может устанавливаться пяти- или шестидневная рабочая неделя с закреплением данного положения в правилах внутреннего трудового распорядка с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

В связи с этим для разных режимов работы необходимо правильно определять продолжительность рабочего дня.

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматриваются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством.

Во всех случаях для определения продолжительности рабочего дня в первую очередь исходят из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленных действующим трудовым законодательством. Затем данное время корректируется в соответствии с требованиями законодательства о сокращении его продолжительности накануне праздничных дней.

При определении продолжительности ежедневной работы (смены), организациями в обязательном порядке должны соблюдаться требования статьи 94 ТК РФ, согласно которой такая продолжительность не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа (до октября 2006 г. – 3,5 часа);

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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.

При этом в соответствии с новой редакцией ТК РФ коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с вышеприведенной 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 и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность рабочего дня (смены) для отдельных категорий работников может быть увеличена в соответствии с отраслевыми особенностями применения режимов рабочего времени и отдыха (см. раздел 4). Однако, как правило, данная величина не может превышать 12 часов.

Следует также учитывать, что согласно статье 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, должна уменьшаться на один час. При этом такое сокращение производится не только в отношении работников с нормальной продолжительностью рабочего времени, но и в отношении работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени.

Не должна сокращаться продолжительность рабочего дня (смены), если праздничному дню предшествует выходной день (см. разъяснение Минтруда России от 25 февраля 1994 г. № 19 «Об утверждении разъяснения «О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день»). В тех же случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

В случае, если в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка должна компенсироваться предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой в порядке сверхурочной работы (см. статью 152 ТК РФ).

По мнению автора, работникам с неполным рабочим временем установленная продолжительность рабочего времени накануне праздничных дней сокращаться не должна.

Накануне выходных дней, в соответствии со статьей 95 ТК РФ продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Продолжительность рабочего дня при пятидневной рабочей неделе устанавливается путем деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней, учитывая тот факт, что в предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на один час:

Таблица № 2.1

Продолжительность рабочего дня при 5-ти дневной рабочей неделе

Продолжительность рабочей недели, установленная законодательством	Продолжительность рабочего дня	
	в часах и минутах	в часах
40 часов	8 часов	8 час.
38,5 часа	7 часов 42 минуты	7,7 час.
36 часов	7 часов 12 минут	7,2 час.
33 часа	6 часов 36 минут	6,6 час.
30 часов	6 часов	6 час.
24 часа	4 часа 48 минут	4,8 час.
18 часов	3 часа 36 минут	3,6 час.

Еще раз следует напомнить, что во всех случаях продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, сокращается на один час.

При **шестидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня** в субботу устанавливается не свыше 5 часов. Поэтому продолжительность остальных 5 рабочих дней определяется делением разницы между установленной продолжительности рабочей недели и пяти часов, на 5 дней.

Пример 1

Предположим, что продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

Исходя из того, что продолжительность рабочего дня в субботу устанавливается в 5 часов, то на остальные пять дней приходится 35 часов (40 час. – 5 час.), в связи с чем продолжительность рабочего дня с понедельника по пятницу составит 7 часов (35 час. / 5 дней).

Таблица № 2.2

Продолжительность рабочего дня при 6-ти дневной рабочей неделе

Продолжительность рабочей недели, установленная законодательством	Продолжительность рабочего дня			
	понедельник-пятница		суббота	
	в часах и минутах	в часах	в часах и минутах	в часах
40 часов	7 часов	7 час.	5 часов	5 час.
36 часов	6 часов 12 минут	6,2 час.	5 часов	5 час.
33 часа	5 часов 36 минут	5,6 час.	5 часов	5 час.
30 часов	5 часов	5 час.	5 часов	5 час.
24 часа	4 часа	4 час.	4 часа	4 час.
18 часов	3 часа	3 час.	3 часа	3 час.

И опять же, - продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, сокращается на один час.

2.10. Порядок определения нормы рабочего времени за год или иной учетный период (месяц, квартал, полугодие)

В соответствии с разъяснением Минтруда России от 29 декабря 1992 г. № 5 (утверждено постановлением Минтруда России от 29 декабря 1992 г. № 65), норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов (40 часов / 5 дней работы в неделю);
- при 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часа (36 часов / 5 дней);
- при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов (30 часов / 5 дней);
- при 24-часовой рабочей неделе – 4,8 часа (24 часа / 5 дней).

Во всех случаях продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час, включая работников, пользующихся правом на сокращенное рабочее время.

Не должна сокращаться продолжительность рабочего дня (смены), если праздничному дню предшествует выходной день, что определено в разъяснении Минтруда России от 25 февраля 1994 г. № 19. По указанному основанию, в частности, в 2006 году не должна сокращаться продолжительность рабочего времени 28 апреля, 9 июня и 29 декабря 2006 года.

В тех случаях, когда выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2005 г. № 813 «О переносе выходных дней в 2006 году» в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней предусмотрен перенос выходных дней с воскресенья 26 февраля на пятницу 24 февраля и с субботы 6 мая на понедельник 8 мая (предпраздничный день).

Следует учитывать, что исчисленная в установленном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Среди используемых режимов рабочего времени выделяются режимы нормального и сокращенного рабочего времени (статьи 91 и 92 ТК РФ), неполного рабочего времени (статья 93 ТК РФ), ненормированного рабочего времени (статья 101 ТК РФ), гибкого рабочего времени (статья 102 ТК РФ), сменной работы (статья 103 ТК РФ), суммированного рабочего времени (статья 104 ТК РФ), разделенного на части рабочего времени (статья 105 ТК РФ).

В 2006 году при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями всего 248 рабочих дней, в том числе 3 предпраздничных дня (22 февраля, 7 марта, 8 мая, 3 ноября), 12 праздничных дней, 105 выходных дней, включая 3 дополнительных дня отдыха в связи с переносом (6 и 9 января, 6 ноября).

Всего норма рабочего времени в 2006 году с учетом вышеизложенных положений составит:

- при 40-часовой рабочей неделе – 1980 час (40 час. / 5 рабочих дней недели x 248 рабочих дней - 4 предпраздничных дня x 1 час.);
- при 36-часовой рабочей неделе – 1781,6 часа (36 час. / 5 дней x 248 дней – 4 часа);
- при 30-часовой рабочей неделе – 1484 часа (30 час. / 5 дней x 248 дней – 4 часа);
- при 24-часовой рабочей неделе – 1186,4 часа (24 час. / 5 дней x 248 дней – 4 часа).

Соответственно, показатель среднемесячного количества часов, применяемый в ряде случаев для расчета сумм заработной платы, составит:

- при 40-часовой рабочей неделе – 165 час. (1980 час. / 12 месяцев);
- при 36-часовой рабочей неделе – 148,47 час. (1781,6 час. / 12 месяцев);
- при 30-часовой рабочей неделе – 123,67 час. (1484 час. / 12 месяцев);
- при 24-часовой рабочей неделе – 98,87 час. (1186,4 час. / 12 месяцев).

3.1. Режимы рабочего времени. Общие положения

В соответствии с положениями статьи 100 ТК РФ любой используемый организациями режим рабочего времени должен предусматривать собой следующие составные элементы:

продолжительность рабочей недели с выделением формы организации трудового процесса (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; поденный и суммированный учет рабочего времени, неполная рабочая неделя);

работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);

время начала и окончания работы;

время перерывов в работе;

число смен в сутки;

чередование рабочих и нерабочих дней.

Все указанные вопросы определяются и регулируются действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка (до октября 2006 г. допускается регламентация режимов рабочего времени в соответствии с коллективным договором).

Среди возможных режимов рабочего времени трудовое законодательство предусматривает обычный режим пятидневной рабочей недели, обычный режим шестидневной рабочей недели, режим неполного рабочего времени, режим ненормированного рабочего дня, режим гибкого рабочего времени, режим сменной работы, режим суммированного учета рабочего времени, режим разделенного рабочего дня на части, а также вахтовый метод организации работ.

При определении составных элементов режимов рабочего времени администрация организации руководствуется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

В соответствии с новой редакцией статьи 100 ТК РФ для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в соответствующей организации, режим рабочего времени может регламентироваться положениями заключенного с ним трудового договора.

Формируемые в организациях правила внутреннего трудового распорядка рекомендует также снабжать правилами о порядке привлечения работников к выполнению трудовых обязанностей в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочным работам.

Не прибегая к специальным режимам рабочего времени (сменный, ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время и др.), организации вправе выбрать между поденным (ежедневным) и суммированным учетом рабочего времени.

В соответствии с той же статьей 100 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, должны определяться в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

До установления такого порядка Правительством Российской Федерации должны использоваться положения следующих нормативных правовых актов:

организациями гражданской авиации – Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139) и Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10);

автотранспортными организациями и прочими организациями, использующими труд водителей транспортных средств – Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (утверждено постановлением Минтруда России от 20 августа 2004 г. № 15) и Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса (утверждено приказом Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127);

организациями железнодорожного транспорта и метрополитена – Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (утверждено приказом МПС России от 5 марта 2004 г. № 7) и Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена (утверждено приказом Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63);

организациями Росгидромета – Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы (утверждено приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 г. № 272);

организациями связи – Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы (утверждено приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112);

организациями рыбохозяйственного комплекса – Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы (утверждено приказом Госкомрыболовства РФ от 8 августа 2003 г. № 271);

организациями водного транспорта – Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта (утверждено приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133);

подразделениями Министерства обороны Российской Федерации, располагающими судами обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации и использующим на этих судах труд гражданского персонала – Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации (утверждено приказом Министра обороны Российской Федерации от 16 мая 2003 г. № 170);

организациями, осуществляющими добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений – Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений (утверждено приказом Минфина России от 2 апреля 2003 г. № 29н);

организациями морского флота – Положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота (утверждено постановлением Минтруда России от 20 февраля 1996 г. № 11);

аварийно-спасательными службами и формированиями – Положения по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей (утверждено постановлением Минтруда России от 8 июня 1998 года № 23).

Подробно особенности регулирования рабочего времени рассмотрены в главе 4 книги.

Среди наиболее распространенных режимов рабочего времени выделяются:

- поденный учет рабочего времени;
- суммированный учет рабочего времени;
- режим неполного рабочего времени;
- режим ненормированного рабочего дня;
- режим гибкого рабочего времени;
- многосменный режим работы;
- режим рабочего дня, разделенного на части.
- вахтовый метод организации работ;

3.2. Поденный и суммированный учет рабочего времени

В соответствии со статьей 100 ТК РФ при организации трудового процесса работодатели вправе прибегнуть к ежедневной пятидневной работе с двумя выходными днями, ежедневной шестидневной работе с одним выходным днем, рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику, а в соответствии со статьей 104 ТК РФ - к суммированному учету рабочего времени.

График ежедневной работы на практике получил наименование поденного режима учета рабочего времени.

При **поденном режиме** учету подлежит количество отработанных дней за учетный период (рабочую неделю), и при этом продолжительность ежедневной работы одинакова для каждого дня работы. Работа сверх этой продолжительности не может компенсироваться недоработкой в другие дни или дополнительными отгулами и признается сверхурочной.

При **суммированном учете** установленная законом продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком лишь в среднем за учетный период, превышающий рабочую неделю.

При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может отличаться от нормы. Возникающие отклонения балансируются, как правило, в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода.

В соответствии со статьей 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка для тех видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Режим суммированного учета рабочего времени вводится с таким условием, что продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом в любом случае учетный период не может превышать одного года.

Обычно применяется суммированный помесичный учет рабочего времени, согласно которому установленная действующим законодательством норма рабочего времени должна быть отработана за месяц. При этом месячная норма рабочего времени определяется исходя из установленной для соответствующей категории работающих еженедельной (нормальной и (или) сокращенной) продолжительности рабочего времени и количества рабочих дней в месяце по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями по правилам исчисления продолжительности рабочего дня.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за соответствующий учетный период уменьшается пропорционально установленной продолжительности рабочего времени.

В качестве периода для учета отработанного времени при суммированном учете рабочего времени (месяц, сезон, квартал, год) могут использоваться несколько вариантов отработки нормы рабочего времени:

продолжительность нормы рабочего времени в день одинакова в течение всего периода учета рабочего времени;

фактическая продолжительность рабочей смены в отдельные дни может не совпадать с запланированной продолжительностью по графику работы. При этом переработка в одни смены (в пределах максимальной ее продолжительности) погашается путем сокращения времени работы в другие дни или предоставления дополнительных дней отдыха в рамках учетного периода (такая переработка не считается сверхурочной работой).

Введение суммированного рабочего времени может предусматриваться специальными актами о рабочем времени и времени отдыха отдельных отраслей экономики.

Рабочее время работников с суммированным учетом рабочего времени регулируется графиками (распорядками) работы (сменности) на месяц (квартал, иной учетный период), в которых указываются рабочие дни и продолжительность работы в каждом из этих дней.

При составлении графиков работодатель в обязательном порядке должен учесть мнение соответствующего представительного органа работников.

Графики сменности могут быть типовыми, действие которых распространяется на все отчетные периоды календарного года, или же периодически корректируемыми. В первом случае графики оформляются как приложение к коллективному договору и изменяются только в исключительных случаях, а сам порядок внесения изменений дополнительно регулируется коллективным договором организации.

Во всех случаях графики сменности должны быть доведены до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Таковы требования статьи 103 ТК РФ.

Максимальная продолжительность ежедневной работы при суммированном учете рабочего времени трудовым законодательством четко не определена. Как правило, она не может превышать 12 часов.

Для превышения указанной продолжительности смены у организации должно быть четкое обоснование, а именно согласование особенностей режима рабочего времени и времени отдыха своих сотрудников с соответствующим федеральным органом исполнительной власти, Минтрудом России и Минздравом России. На это указывают положения статьи 100 ТК РФ и постановления Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».

Главным условием для разработки графиков при суммированном учете рабочего является также отработка нормы рабочего времени за принятый учетный период.

Достигается это, прежде всего, введением соответствующего количества должностей работников, которые заняты на работах с суммированным учетом рабочего времени.

Если, например, предприятие работает круглосуточно, то именно из расчета круглосуточного нахождения на рабочем месте должно быть определено количество работников тех или иных специальностей. Также должно быть учтено предоставление работникам ежегодных отпусков, а также сложившееся в организации среднее число дней болезни на одного работника соответствующей специальности, а также права работников на сокращенную продолжительность рабочего времени).

В общем случае, для того чтобы обеспечить постоянное нахождение работника на одном из рабочих мест в течение всего дня на протяжении календарного года необходимо 4,42 должности на одно рабочее место (365 календарных дней x 24 час. в день / 1980 час. работы в день, где 1980 - норма рабочего времени согласно производственному табелю-календарю за 2006 год).

При сокращенной продолжительности рабочего времени данное значение может быть иным. Так, при 36-часовой рабочей неделе для замещения одной должности необходимо 4,92 должности (365 дней x 24 час. / 1781,6, где 1781,6 час. – норма рабочего времени согласно производственному табелю-календарю на 2006 г. при 36-часовой рабочей неделе).

Работники пользуются правом на ежегодные оплачиваемые отпуска, а потому полезный годовой фонд рабочего времени их ниже, чем 1980 час. или 1781,6 час. При праве на отпуск продолжительностью 28 календарных дней, в первом случае полезный фонд рабочего времени составит 1820 час. (1980 час. – (28 дней / 7 дней x 40 час.)), а во втором – 1637,6 час. (1781,6 час. – (28 дней / 7 дней x 36 час.)).

Соответственно потребное количество работников для замещения одной «круглосуточной» должности составит еще больше – 4,81 (365 x 24 / 1820) при 40-часовой рабочей неделе и 5,35 (365 x 24 / 1637,6) при 36-часовой рабочей неделе.

Если работники пользуются правом на дополнительные отпуска, необходимое их количество должно быть также скорректировано с учетом необходимости предоставления им таких отпусков.

Если в среднем на каждого из работников приходится 10 дней болезни на год, то полезный фонд рабочего времени составит 1740 час. (1820 час. – (10 дней x 8 час. в день)) при 40-часовой рабочей неделе и 1565,6 час. (1637,6 час. – (10 дней x 7,2 час.)) при 36-часовой рабочей неделе.

Соответственно потребное количество работников для замещения одной «круглосуточной» должности составит 5,03 должности (365 x 24 / 1740 час.) при 40-часовой рабочей неделе и 5,60 (365 x 24 / 1565,6 час.) при 36-часовой рабочей неделе.

Задачей администрации организации является распределение указанного количества работников в пределах всего календарного года таким образом, чтобы обеспечить отработку ими нормы рабочего времени (правильнее сказать – полезного фонда рабочего времени, сформированного с учетом предоставления им ежегодных отпусков) и предоставление ежегодных отпусков.

Как правило, график сменности определяется исходя из наличествующих 4-х должностей работников для замещения одного рабочего места. Поэтому именно с данным количеством работников заключаются полноценные трудовые договоры для выполнения трудовых обязанностей согласно «полной ставки». При сокращенной продолжительности рабочего времени количество бригад может составлять и 5 единиц. С остальным (дробным показателем) должностей могут заключаться трудовые договоры для выполнения работ на условиях неполного рабочего времени, договоры для выполнения определенных работ и т.д. Именно данные работники привлекаются для работы в случае ухода «основного» работника в отпуск, их болезни и т.п.

Графики сменности в непрерывных производствах предусматривают собой рабочее время каждого из работников, регулярные выходные дни, постоянный состав бригад, порядок перехода (чередования) из одной смены в другую и др.

Наиболее типичными сменами являются 8-часовая и 12-часовая.

Примерный график сменности при 8-часовой смене может выглядеть следующим образом:

Работники	Числа месяца / продолжительность смены															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
А	8		8	8	8		8	8	8		8	8	8		8	8
Б	8	8		8	8	8		8	8	8		8	8	8		8
В	8	8	8		8	8	8		8	8	8		8	8	8	
Г		8	8	8		8	8	8		8	8	8		8	8	8

Работники	Числа месяца															
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Итого
А	8		8	8	8		8	8	8		8	8	8			176
Б	8	8		8	8	8		8	8	8		8	8	8		184
В	8	8	8		8	8	8		8	8	8		8	8		184
Г		8	8	8		8	8	8		8	8	8		8		176

Если учетным периодом является календарный месяц, отработанные часы сверх нормы за месяц (например, 167 часов) признаются сверхурочными и оплачиваются в повышенном размере согласно нормам ТК РФ. Сверхурочные часы могут быть «ликвидированы» путем поручения работ работнику, с которым заключен трудовой договор на неполную «ставку».

Примерный график сменности при 12-часовой смене может выглядеть следующим образом:

Работники	Числа июня месяца / продолжительность смены															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
А	12		12		12		12		12		12		12		12	
Б	12		12		12		12		12		12		12		12	
В		12		12		12		12		12		12		12		12
Г		12		12		12		12		12		12		12		12

Работники	Числа месяца															
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Итого
А	12		12		12		12		12		12		12			180
Б	12		12		12		12		12		12		12			180
В		12		12		12		12		12		12		12		180
Г		12		12		12		12		12		12		12		180

И опять же, если учетным периодом является календарный месяц, сверхурочные часы работы подлежат дополнительной оплате в установленном порядке.

Сверхурочные часы также могут быть исключены путем введения учетного периода, равного кварталу, полугодию, году.

При формировании графиков сменности также следует учитывать тот факт, что согласно положениям действующего законодательства целый ряд категорий работников пользуются правом на сокращенную (менее 40 часов в неделю) продолжительность рабочего времени. При использовании сменного или суммированного режима работы использование сотрудников с сокращенной продолжительностью рабочего времени влечет за собой необходимость привлечения к работе по указанным должностям и других работников.

Конкретный порядок предоставления льгот по сокращению продолжительности рабочей недели против общеустановленной нормы рабочего времени определяется коллективным договором, трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Режим неполного рабочего времени

В соответствии со статьей 93 ТК РФ неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем при приеме на работу или в течение действия трудового договора.

В обязательном порядке режим неполного рабочего времени должен предоставляться по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в соответствии с трудовым законодательством.

Кроме этого, введение режима неполного рабочего времени согласно новой редакции статьи 74 ТК РФ может иметь место массово на срок до шести месяцев в отношении отдельных категорий работников по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.), которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников. В этом случае решение о введении режима неполного рабочего времени принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в целях сохранения рабочих мест. Отмена режима неполного рабочего времени также осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если в этом случае работник (работники) отказывается (отказываются) от продолжения работы на условиях режима неполного рабочего времени, трудовой договор с ним (с ними) расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ «в связи с сокращением численности или штата работников организации» с предоставлением работнику гарантий и компенсаций (в том числе с выплатой выходного пособия, среднего заработка за месяцы трудоустройства согласно статье 178 ТК РФ).

Как отмечалось ранее, режим неполного рабочего времени может использоваться на условиях неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.

При **неполном рабочем дне** работник трудится меньше часов, чем установлено расписанием или графиком в данной организации для данной категории работников.

Пример 1

Предположим, что с 1 марта текущего года работник обратился к администрации организации с просьбой об установлении ему неполного рабочего дня с отработкой ежедневно 4 часов против установленных 8 часов в день и 40 часов за неделю.

До марта месяца работнику были установлены в месяц:

должностной оклад – 2400 руб.;

доплата за выслугу лет – 20 процентов от должностного оклада;

премия – 50 процентов заработной платы;

С введением режима неполного рабочего дня работник ежедневно обязан будет трудиться 4 часа в день или 20 часов в неделю (4 часа x 5 дней в неделю). Всего за март месяц работником отработано 87 часов (при норме рабочего времени – 175 часов)

Сумма заработной платы за март месяц составит:

должностной оклад – 1193 руб. 14 коп. (2400 руб. / 175 час. по норме рабочего времени x 87 фактически отработанных часов);

доплата за выслугу лет (20 процентов от должностного оклада) – 238 руб. 63 коп. (1193 руб. 14 коп. x 20 %);

премия (50 процентов от начисленной заработной платы) – 715 руб. 89 коп. ((1193 руб. 14 коп. + 238 руб. 63 коп.) x 50 %).

Всего сумма заработной платы за месяц – 2147 руб. 66 коп.

При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней против пятидневной или шестидневной рабочей неделе, и следовательно, часов работы в неделю.

Пример 2

Предположим, что работник предприятия обратился с просьбой об установлении с марта месяца текущего года режима неполной рабочей недели с отработкой 2-3 дней в неделю по согласованному с администрацией организации графику.

Всего за март месяц работником отработано 9 рабочих дней или 72 рабочих часа.

До введения режима неполного рабочего времени заработная плата работника в месяц составляла:

тарифная ставка – 3200 руб.;

надбавка за особый режим работы – 40 процентов от тарифной ставки;
Сумма же начисленной заработной платы за март месяц составит:
тарифная ставка – 1316 руб. 57 коп. (3200 руб. / 175 час. x 72 час., где 175 часов – норма рабочего времени при нормальной (если работник пользуется правом на сокращенное рабочее время, то должна приниматься норма исходя из сокращенного времени) продолжительности рабочего времени за март месяц);
надбавка за особый режим работы – 526 руб. 63 коп. (1316 руб. 57 коп. x 40 %);
Всего – 1843 руб. 20 коп. (1316 руб. 57 коп. + 526 руб. 63 коп.).

Кроме этого, неполное рабочее время может состоять одновременно в уменьшении рабочего дня и рабочей недели.

Пример 3

Предположим, что работник предприятия обратился к работодателю с просьбой об установлении ему режима неполного рабочего времени, при котором бы он работал 4 дня в неделю по 5 рабочих часов. Работодатель с условиями трудовых отношений согласился.

Всего за март месяц текущего года работник отработал 16 рабочих дней или 80 рабочих часов. Тарифная ставка работника в месяц составляет 4000 руб., премия – 40 процентов тарифной ставки.

Сумма заработной платы за март месяц составит:
должностной оклад – 1828 руб. 57 коп. (4000 руб. / 175 час. x 80 часов, где 175 час. – норма рабочего времени за март месяц);
премия – 731 руб. 43 коп. (1828 руб. 57 коп. x 40 %);
Всего заработная плата в месяц – 2560 руб.

При осуществлении расчетов по заработной плате следует учитывать, что рабочие часы, отработанные сверх установленного режима неполного рабочего времени за день, неделю или за месяц, но в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены), в соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда СССР от 24 ноября 1978 года № 10 «О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих» (в редакции изменений) не считаются сверхурочными.

Лицам, работающим на условиях неполного рабочего времени, на общих условиях выплачиваются надбавки за работу в многосменном режиме в размере 20 процентов за каждый час работы в вечернюю смену и в размере 40 процентов за каждый час работы в ночную смену (пункт 9 постановления ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 года № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства»; пункт 2 Разъяснений Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 7 мая 1987 года № 14/14-38).

Если работа в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) выполняется не на условиях сменной работы, за каждый час работы, в том числе и на условиях неполного рабочего времени, должна производиться доплата в размере, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. При этом размеры оплаты не должны быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Согласно новой редакции статьи 154 ТК РФ минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При установлении неполного рабочего времени на одну должность могут быть приняты несколько работников, в том числе в бюджетных учреждениях и прочих организациях, осуществляющих свою деятельность на основании утвержденных в установленном порядке штатов (штатных расписаний).

При установлении работникам режима неполного рабочего времени в отношении женщин организации вправе использовать положения [постановлений Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 года № III/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время»](#), а также [от 6 июня 1984 года № 170/10-101 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего \(гибкого\) графика работы для женщин, имеющих детей»](#). При этом оба нормативных акта подлежат применению в части, не противоречащей ТК РФ.

Работа на условиях неполного рабочего времени может быть предоставлена женщине, в том числе в случае, когда она находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 или 3 лет (см., например, пункт 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации

от 25 декабря 1990 года № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин»).

По просьбе учащихся работа на условиях неполной рабочей недели может устанавливаться на основании [пункта 12 Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 3 июня 1988 года № 343/90-01-490/25-01/17-30/43/34-а](#).

При установлении режима труда с неполным рабочим временем, продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов, а рабочей недели - менее 20-24 часов. Однако в зависимости от конкретных производственных условий могут быть определены и иные условия о продолжительности рабочего времени.

В графиках работы с неполным рабочим временем можно предусматривать работу как с предоставлением перерывов для отдыха и питания, так и без них.

Если режим неполного рабочего времени устанавливается по согласованию между работником и работодателем (администрацией организации), то для обоснования причин таких условий работником могут быть представлены медицинские рекомендации инвалидам, заключения врачебно-консультационных комиссий о переводе работника, перенесшего болезнь, на работу с режимом неполного рабочего времени и т.п.

Если инициатива об установлении режима неполного рабочего дня в отношении отдельных категорий работников или отдельных лиц исходит от администрации организации, то необходимо учитывать, что в соответствии с новой редакцией статьи 74 ТК РФ работники должны быть предупреждены в письменной форме о таких мерах за два месяца до введения режима неполного рабочего времени с изложением причин, вызвавших необходимость соответствующих изменений.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в соответствующей местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ «в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора».

Пример 4

В связи с недостатком средств и материальных запасов администрация организации приняла решение о введении с 1 марта текущего года режима неполной рабочей недели в отношении работников основного производства.

Для введения такого режима работники, в отношении которых он распространяется, должны быть предупреждены не позднее чем за два месяца, то есть до 1 января текущего года.

При задержке предупреждения против срока 1 января, работники имеют право требовать оплату труда как за полностью отработанную норму рабочего времени за время до 2-х месячного предупреждения.

Условия о режиме неполного рабочего времени могут закрепляться условиями заключаемого между работником и работодателем трудового договора.

Следует учитывать, что работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют трудовые права наравне с лицами, которые трудятся полное рабочее время.

В общеустановленном порядке указанным лицам предоставляются в том числе и ежегодные оплачиваемые отпуска ([статьи 114 и 116 ТК РФ](#)), а также дополнительные выходные дни по уходу за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения им возраста 18 лет, предусмотренные [статьей 262 ТК РФ](#), что закреплено в пункте 10 разъяснений Минтруда России и ФСС РФ от 4 апреля 2000 г. № 3/02-18/05-2256 «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами». Указанные разъяснения утверждены постановлением Минтруда России и ФСС РФ от 4 апреля 2000 года № 26/34).

Вместе с этим необходимо учитывать, что работники с ненормированным рабочим днем при установлении им режима неполного рабочего дня могут утрачивать право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, предусмотренный статьей 119 ТК РФ. При установлении же режима неполной рабочей недели, право на дополнительный отпуск может за ними сохраняться.

Работникам, работающим неполное рабочее время в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск по этим основаниям, засчитываются лишь те дни, в которые они фактически были заняты во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности (Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20).

Использование организациями режима неполного рабочего времени имеет свои особенности при исчислении среднего заработка и учете количества работников при заполнении форм государственной статистической отчетности.

Порядок учета сотрудников, осуществляющих свои трудовые обязанности на условиях неполного рабочего времени, при определении показателей средней численности, регулируется согласно [постановлению Росстата от 3 ноября 2004 г. № 50 «Об утверждении Порядка заполнения и представления унифицированных форм федерального государственного статистического наблюдения: № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», № П-5 \(м\) «Основные сведения о деятельности организации».](#)

Согласно пункту 87.3 утвержденного указанным постановлением Росстата Порядка лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором или переведенные с письменного согласия работника на работу на неполное рабочее время, при определении среднесписочной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

3.4. Особенности установления режима неполного рабочего времени в отношении женщин, имеющих детей

Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № III/8-51 утверждено Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, которое в настоящее время с принятием ТК РФ может применяться только в части, не противоречащей кодексу.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между администрацией и женщиной, имеющей детей, при приеме ее на работу, а также администрацией и работающей женщиной, если в связи с необходимостью ухода за детьми она не может работать полное рабочее время. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Прием женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей производится на общих основаниях. При этом запись в трудовую книжку о приеме на работу вносится без указания, что работа осуществляется на условиях неполного рабочего времени.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой, удобный для сотрудницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д.

В приказе (распоряжении) о приеме женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим временем указываются:

- срок работы;
- продолжительность рабочего времени и распорядок работы в течение рабочего дня или недели;
- необходимость профессионального обучения или переквалификации и другие условия.

Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);
- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Указанные режимы труда могут предусматривать разделение продолжительности ежедневной работы на части, например, доставка утренней и вечерней почты, продажа газет и журналов и т. д.

Как правило, продолжительность рабочего дня (смены) составляет не менее 4 часов, а рабочей недели – не менее 20-24 часов. В зависимости от конкретных производственных условий, может устанавливаться и иная продолжительность рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется женщинам, работающим неполное рабочее время, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает 4 часа. Время начала и окончания указанного перерыва устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом пожеланий работницы. Перерыв не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в том числе работающим неполное рабочее время, помимо перерыва для отдыха и питания согласно статье 258 ТК РФ должны предоставляться дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до одного года продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Исходя из этого, на время указанных перерывов может сокращаться период ежедневной работы сотрудника.

В отличие от перерывов для отдыха и питания, перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. При этом средний заработок рассчитывается в порядке, установленном [статьей 139 ТК РФ](#) и [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, которое утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213](#).

3.5. Режим ненормированного рабочего дня

В соответствии со статьей 101 ТК РФ под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

При этом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем подлежит установлению коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Из приведенных выше положений Трудового кодекса Российской Федерации следует, что в условиях ненормированного рабочего времени работники не постоянно, а только в исключительных случаях, эпизодически могут быть привлечены к трудовым обязанностям. Не допускается привлекать работников к выполнению несвойственным им трудовых обязанностей, то есть обязанностей по другим должностям или обязанностям, выполнение которых должно производиться работниками с большим тарифным разрядом, или получающих более высокую заработную плату.

Особенностью режима ненормированного рабочего времени является тот факт, что работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится без дополнительной оплаты за это, даже в одинарном размере. Единственной формой компенсации при этом является предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в порядке, предусмотренном статьей 119 ТК РФ.

Основой для разработки в каждой конкретной организации перечня работников, в отношении которых применяется режим ненормированного рабочего дня, могут являться положения [постановления Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»](#), а также [постановления НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 100 «О работниках с ненормированным рабочим днем»](#).

В соответствии с утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 Правилами в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Согласно постановлению от 13 февраля 1928 г. № 100 ненормированный рабочий день может применяться в отношении следующих категорий работников:

- лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- лиц, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и пр.);
- лиц, которые распределяют время для работы по своему усмотрению;
- лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Применение ненормированного рабочего дня в бюджетных учреждениях с нормированной заработной платой допускается в отношении работников, занимающих должности, перечисленные в особых перечнях.

В трудовых или коллективных договорах или же в соответствующем локальном нормативном акте должны быть перечислены все основные обязанности, составляющие объем работы лиц, которым устанавливается режим ненормированного дня. В случае выполнения работ, не входящих в обязанности работника, эти работы подлежат оплате по достигнутым с работодателем соглашениям как выполнение особых заданий.

Работники, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и (или) праздничные дни, за исключением случаев, особо оговоренных в трудовых или коллективных договорах или в соответствующем локальном нормативном акте. При отсутствии такой оговорки работы, производимые в отдельных случаях в указанные выше дни, должны быть компенсированы на общих основаниях.

Работники с ненормированным рабочим днем в случаях производственной необходимости могут привлекаться для выполнения возложенного на их круг трудовых обязанностей сверх нормальной продолжительности рабочего времени. При этом такая переработка для этих работников не считается сверхурочной работой и не компенсируется оплатой в повышенном размере. Однако они не должны привлекаться к систематической работе во внеурочное время.

Введение в индивидуальном порядке режима ненормированного рабочего дня осуществляется по приказу руководителя с извещением работника не позднее чем за два месяца. Этого требует статья 74 ТК РФ.

Режим ненормированного рабочего дня может устанавливаться также для работников, занятых на условиях неполной рабочей недели (для работников на условиях неполного рабочего дня - нет).

В качестве компенсации за повышенную интенсивность, более ответственный характер труда и работу во внеурочное время работникам с ненормированным рабочим днем должен предоставляться дополнительный отпуск в порядке и на условиях, установленных статьей 119 ТК РФ.

Следует отметить, что в обязательном порядке введение режима ненормированного рабочего дня должно сопровождаться установлением дополнительного отпуска или предоставлением прочих льгот.

Продолжительность предоставляемого дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня не может быть менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность предоставляемого соответствующим категориям работников дополнительного отпуска определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, определены в Правилах, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884.

При установлении максимальной и при этом обоснованной продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день организациям (особенно коммерческим) рекомендуется руководствоваться положениями пункта 8 Правил «Об очередных и дополнительных отпусках», утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР 30 апреля 1930 года № 169, согласно которому срок такого отпуска не может превышать 12 рабочих дней. Учитывая, что согласно статье 120 ТК РФ продолжительность отпусков выражается в календарных днях, то максимально обоснованная продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день составляет 14 календарных дней. В любом случае коммерческие организации могут установить продолжительность отпуска и более 14 календарных дней, но только не менее 3-х календарных дней.

При определении продолжительности дополнительного отпуска организации также должны учитывать периодичность привлечения работников к выполнению своих трудовых обязанностей сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Если такая работа выполняется редко, то и продолжительность отпуска должна быть не самой большой. Если же работник постоянно работает сверх установленной нормы, то и продолжительность дополнительного отпуска должна быть достаточной.

Для обоснованности продолжительности установленного дополнительного отпуска работодатели организуют учет времени фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. В бюджетных учреждениях такая обязанность закреплена в пункте 3 Правил, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884.

Предоставляемые работникам дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день присоединяются к основному ежегодному отпуску работника, предоставляются отдельно от него в установленные графиком отпусков или по соглашению с работодателем сроки или же могут компенсироваться в денежной форме на основании статьи 126 ТК РФ. В каждом конкретном случае данные вопросы решаются по согласованию с работодателем (уполномоченным должностным лицом администрации организации). При этом право окончательного решения принадлежит именно работодателю. В частности, он вправе отказать работнику в его просьбе о компенсации дополнительного отпуска в денежной форме, предоставив отпуск для его использования в натуре.

Оплачивается предоставляемый дополнительный отпуск в порядке, установленным [статьей 139 ТК РФ](#) и [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213](#), правилам.

В силу положений статьи 126 ТК РФ компенсация дополнительного отпуска за работу по режиму ненормированного рабочего дня не может выплачиваться беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

Наряду с оплачиваемым отпуском лицам, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, могут производиться доплаты за выполнение трудовых обязанностей в условиях данного режима рабочего времени.

В частности, в учреждениях силовых министерств и ведомств вводится надбавка водителям за ненормированный рабочий день в размере до 25 процентов от тарифной ставки (должностного оклада).

На возможность установления в бюджетных учреждениях надбавки за ненормированный рабочий день указано в Единых рекомендациях по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, на 2005 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29 декабря 2004 г., протокол № 4).

В учреждениях Государственной противопожарной службы МЧС России водителям, имеющим ненормированный рабочий день, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 2 июня 2003 г. № 314 «О повышении уровня оплаты труда работников Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрез-

вычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» устанавливается доплата к тарифной ставке (окладу) в размере до 50 процентов.

За счет средств организации могут предусматриваться и другие льготы за работу в указанном режиме. К ним, в частности, могут быть отнесены повышение суммы заработной платы (установление специальной доплаты, повышенного (персонального) оклада), предоставление отпуска в удобное для работника время, направление работника на обучение за счет средств организации и т.п.

При этом следует учитывать, что согласно новой редакции статьи 119 ТК РФ с октября 2006 г. не должна применяться норма, согласно которой в случае, если дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника подлежала компенсации как сверхурочная работа.

Возможность установления отдельным категориям работников режима ненормированного рабочего дня может предусматриваться положениями отдельных нормативных правовых актов.

В отношении **гражданских служащих**, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, в соответствии со статьей 45 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливается ненормированный служебный день. То есть в данном случае действующее законодательство заранее определяет, что указанный режим устанавливается в обязательном порядке.

Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебным распорядком государственного органа по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

Гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или служебным распорядком государственного органа и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, если такой отпуск не предоставляется, с письменного согласия гражданского служащего исполнение им должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени оплачивается как сверхурочная работа.

Устанавливаемый гражданским служащим режим ненормированного служебного дня закрепляется в оформляемом с ним служебном контракте, типовая форма которого утверждена Указом Президента Российской Федерации от 16 февраля 2005 г. № 159.

Согласно пункту 14 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15) ненормированный рабочий день может устанавливаться **водителям** легковых автомобилей (кроме автомобилей – такси), а также водителям автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях.

Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

Согласно пункту 37 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (утверждено приказом МПС России от 5 марта 2004 г. № 7) режим работы с ненормированным рабочим днем **работникам железнодорожного транспорта** может быть установлен в соответствии с перечнем должностей, определенных коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, за исключением работников, обслуживающих пассажирские поезда, поездных электромехаников, а также начальников, механиков – бригадиров пассажирских поездов, не несущих сменного дежурства, рабочее время которых определяется по тем же правилам, что и проводников пассажирских вагонов поезда.

Ненормированный рабочий день устанавливается также для **руководителей и специалистов ведомственной охраны МПС России**, не занятых на непрерывной сменной работе (пункт 15 Положения о ведомственной охране Министерства путей сообщения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 января 2001 г. № 49).

3.6. Режим сменной работы

В соответствии со статьей 103 ТК РФ под сменной работой понимается работа в две, три или четыре смены. Указанный режим 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.

Условия, на которых может вводиться и применяться режим сменной работы, определяются ТК РФ и положениями принятых в установленном порядке на уровне организации локальных нормативных актов (коллективного договора, отдельного положения и др.). Как возможный вариант, условия о применении режима сменной работы могут закрепляться в индивидуальных трудовых договорах, заключаемых с работниками.

В некоторой части при применении режима сменной работы могут быть учтены положения [постановления ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства»](#). В силу положений статьи 423 ТК РФ указанный нормативный акт может применяться в настоящее время только в той части, в которой он не противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации.

Режим сменной работы на практике используют промышленные предприятия, предприятия и организации жилищно-коммунального хозяйства, торговые организации, предприятия общественного питания.

Введение сменной работы в организации должно быть предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка, на что указывают положения статьи 100 ТК РФ. Любой из указанных документов при этом должен содержать указания на принятую в организации продолжительность рабочей недели (без выходных, пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки (две, три, четыре), чередование рабочих и нерабочих дней.

Как указано в статье 103 ТК РФ при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с утвержденным в установленном порядке графиком сменности, требования к которому приведены в той же статье 103 ТК РФ.

Сменная работа может сочетаться с введением суммированного учета рабочего времени или же без такового. Для этих случаев несколько отличается порядок формирования графиков сменности, о чем будет сказано ниже.

Время работы каждого из работников при сменной работе, а именно время и место прибытия на работу, время предоставляемых перерывов для отдыха и питания, время убытия с работы и др. определяется графиками сменности, требования к составлению которых приведены в статье 103 ТК РФ.

При сменном режиме работы время начала и окончания работы, вид смены (дневная, вечерняя, ночная), а также продолжительность и порядок предоставления перерывов для отдыха и питания определяются графиками сменности (работы).

Графики сменности составляются на определенный учетный период, то есть отрезок времени, в рамках которого должна быть соблюдена (в среднем) продолжительность рабочей недели. При этом для всех категорий работников как с нормальной, так и с сокращенной продолжительностью рабочего времени должно быть обеспечено сохранение годового баланса рабочего времени. Учетным периодом может быть месяц, квартал, год. Переработка или недоработка нормального рабочего времени в отдельном месяце не может служить основанием для пересмотра графика, если общий баланс рабочего времени соответствует установленной норме рабочих часов в течение учетного периода и календарного года.

Графики сменности могут быть типовыми, действие которых распространяется на все отчетные периоды календарного года, или же периодически корректируемыми. В первом случае графики оформляются как приложение к коллективному договору (см. статью 103 ТК РФ) и изменяются только в исключительных случаях, а сам порядок внесения изменений дополнительно регулируется действующим в организации коллективным договором.

Главными элементами любого графика сменности являются учетный период, применяемый организацией для обеспечения баланса рабочего времени (неделя, месяц, квартал, полугодие, год и др.), но не более календарного года; продолжительность рабочей смены; порядок перехода работников с одной смены в работе в другую. Отдельно раскрывается порядок действий работников при выявлении сменяющего их работника.

При составлении графиков сменности работодатель в обязательном порядке должен учитывать мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

При формировании графиков сменности необходимо также учитывать правило, согласно которому работа в течение двух смен подряд запрещается.

Доводятся графики сменности до сведения работников должны не позднее чем за один месяц до введения их в действие путем вывешивания на досках информации в соответствующих структурных подразделениях, доведения под роспись или в ином принятом в организации порядке.

Утвержденные в установленном порядке графики сменности обязательны как для работников, так и для администрации организации. При этом в ряде случаев действующие нормативные акты предусматривают возможность в случае производственной необходимости изменения графиков сменности и доведения их до работников не позднее чем за три дня до введения их в действие.

Переход из одной смены в другую происходит, как правило, через каждую неделю в часы, предусмотренные графиком сменности. При этом следует учитывать, что на непрерывных работах сменщику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего рабочий заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Если суммированный учет рабочего времени при сменной работе не применяется, при формировании графиков сменности должно быть обеспечено соблюдение требований статьи 94 ТК РФ о максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены), рассмотренных в главе 2.

При формировании графиков сменности без применения суммированного учета рабочего времени также должны учитываться следующие положения трудового законодательства:

продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ);

продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час (статья 96 ТК РФ);

продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

Наиболее распространенной является 3-х сменная работа, при которой работники распределяются на три бригады и графиками сменности определяется очередность их чередования.

Чередование бригад должно осуществляться равномерно, что означает переход работников из одной смены в другую происходит регулярно через определенное число рабочих дней в соответствии с графиком сменности с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива. Как правило, графиками сменности предусматривается прямой порядок чередования работников по сменам – после первой смены работник переходит во вторую, затем в третью и опять в первую. Обратный порядок чередования означает переход работника из первой смены в третью, затем во вторую и после этого в первую.

Типичным графиком сменности при сменной работе без применения суммированного рабочего времени является следующий:

Бригады	Числа ноября месяца (В – выходной или праздничный день) / смены (I, II, III)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
А	I	I	I	В	В	В	II	II	II	II	II	В	В	III	III	III
Б	II	II	II	В	В	В	III	III	III	III	III	В	В	II	II	II
В	III	III	III	В	В	В	I	I	I	I	I	В	В	I	I	I

Бригады	Числа месяца															
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		Итого
А	III	III	В	В	I	I	I	I	I	В	В	II	II	II		168
Б	II	II	В	В	II	II	II	II	II	В	В	III	III	III		168
В	I	I	В	В	III	III	III	III	III	В	В	I	I	I		168

При этом в каждой из смен работник работает 8 час., чем и достигается непрерывность производства (за исключением выходных и праздничных дней). Сверхурочно отработанные часы оплачиваются в повышенном размере согласно статье 152 ТК РФ.

Если в организации необходимо обеспечить непрерывный производственный процесс или же работу в выходные и нерабочие праздничные дни, прибегают к суммированному учету рабочего времени. Сущность указанного режима состоит в том, что продолжительность ежедневной работы (смены) в различные дни может различаться, но с таким условием, чтобы в целом за учетный период была отработана установленная норма рабочего времени.

Максимальная продолжительность ежедневной работы при суммированном учете рабочего времени трудовым законодательством четко не определена. Как правило, она не может превышать 12 часов. Для превышения указанной продолжительности смены у организации должно быть четкое обоснование, а именно согласование особенностей режима рабочего времени и времени отдыха своих сотрудников с соответствующим федеральным органом исполнительной власти, Минтрудом

Главным условием для разработки графиков при суммированном учете рабочего также является отработка нормы рабочего времени за принятый учетный период. Достигается это, прежде всего, введением соответствующего количества должностей работников, которые заняты на работах на условиях суммированного учета рабочего времени.

Как правило, график сменности определяется исходя из существующих 4-х должностей работников для замещения одного рабочего места. Поэтому именно с данным количеством работников заключаются полноценные трудовые договоры для выполнения трудовых обязанностей согласно «полной ставки». При сокращенной продолжительности рабочего времени количество бригад может составлять и число 5. С остальным (дробным показателем) должностей могут заключаться трудовые договоры для выполнения работ на условиях неполного рабочего времени, договоры для выполнения определенных работ и т.д. Именно данные работники привлекаются для работы в случае ухода «основного» работника в отпуск, их болезни и т.п.

Примерный график сменности при 8-часовой смене может выглядеть следующим образом:

[illegible]

И опять же, если учетным периодом является календарный месяц, сверхурочные часы работы подлежат дополнительной оплате в установленном порядке.

Сверхурочные часы также могут быть исключены путем введения учетного периода, равного кварталу, полугодию или году.

При формировании графиков сменности также следует учитывать тот факт, что согласно положениям действующего законодательства целый ряд категорий работников пользуются правом на сокращенную (менее 40 часов в неделю) продолжительность рабочего времени. При использовании сменного или суммированного режима работы предоставление работникам сокращенного рабочего времени рабочего дня приводит к необходимости замены их другими работниками.

Конкретный порядок предоставления льгот по сокращению продолжительности рабочей недели против общеустановленной нормы рабочего времени определяется коллективным договором, трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации.

Пунктом 9 постановления ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 предусмотрено предоставление лицам, работающим в двух- и трехсменном режиме дополнительных оплачиваемых отпусков, а также установление доплаты за работу в вечернюю и ночную смены.

Согласно данному нормативному акту дополнительные отпуска лицам, занятым на работах в две смены, предоставляются из расчета по одному дню за каждые отработанные два года (но не более двух дней), а лицам, работающим в три смены, - по одному дню за каждый отработанный год, но не более четырех дней. В свою очередь доплата за работу в вечернюю смену устанавливается в размере 20 процентов, а за работу в ночную смену - 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене.

С учетом решения Верховного Суда Российской Федерации от 21 мая 2002 г. № ГКПИ 2002-353 и определения Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 19 ноября 2003 г. № 48пв03 в условиях действия нового ТК РФ занятым в многосменном режиме работникам не должны предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска.

Что касается доплат за работу в многосменном режиме, то в силу определения Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 19 ноября 2003 г. № 48пв03 они могут устанавливаться и в условиях действия нового Трудового кодекса Российской Федерации, что допускает статья 423 ТК РФ.

При использовании сменной работы выделяются дневная, вечерняя и ночная смена. При этом смена, в которой не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 часов вечера до 6 часов утра), а смена, непосредственно предшествующая ночной, - вечерней.

Согласно пункту 9 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 года № 194 рабочим, мастерам, руководителям участков и других подразделений, специалистам и служащим, работающим в двух- и трехсменном режиме на предприятиях и в организациях промышленности, строительства, транспорта и связи, а также в перерабатывающих отраслях агропромышленного комплекса, установлены доплаты за работу в вечернюю смену в размере 20 процентов, а за работу в ночную смену - в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене.

Пример 1

Предположим, что в организации организован непрерывный трудовой процесс в три смены: I смена с 7 часов утра до 15 часов, II смена - с 15 часов до 23 часов, III смена - с 23 часов по 7 часов. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени является календарный месяц.

Ночной сменой при указанном режиме признается 3-я смена, а вечерней - 2-я смена.

Предположим, что в апреле 2005 года работник всего отработал 180 часов, в том числе в 1-ю смену - 84 часа, во 2-ю смену - 48 часов, в 3-ю смену - 48 часов.

Тарифная ставка работника за месяц составляет 6000 рублей. Согласно коллективному договору каждый час работы в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере.

Сумма заработной платы работника за месяц составит 7671 руб. 43 коп., в том числе:

тарифная ставка за фактически отработанное рабочее время - 6428 руб. 57 коп. (6000 руб. / 168 час. по норме рабочего времени в апреле месяце x 180 час. фактически отработанных);

доплата за работу в сверхурочное время - 214 руб. 29 коп. (6000 руб. / 168 час. x 12 сверхурочных часов x 50 %) (оплата сверхурочной работы осуществлена в виде доплаты, так как одинарная оплата учтена при оплате всех отработанных часов в размере тарифной ставки; в размере 50 процентов оплачены все сверхурочно отработанных часов, так как количество часов, которые оплачиваются в полуторном размере определяется путем умножения количества рабочих дней по графику пя-

тидневной рабочей неделе в апреле месяце (21) на 2 (первые два часа сверхурочных часов в каждом из дней), всего 42 часа);

доплата за работу в вечернюю смену – 342 руб. 86 коп. (6000 руб. / 168 час. x 48 час. x 20 %);

доплата за работу в ночную смену – 685 руб. 71 коп. (6000 руб. / 168 час. x 48 час. x 40 %).

Право на установленные действующим законодательством доплаты на общих основаниях имеют лица, выполняющие трудовые обязанности на условиях режима неполного рабочего времени.

В случае, если организация использует смены продолжительностью свыше 8 часов (например, 12 часов, 10 часов и др.), они должны учитывать [разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 марта 1989 г. № 6/6-140 «Об особенностях применения и введения льгот, предусмотренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства», которое утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 марта 1989 г. № 88/6-140.](#)

При применении смен более 8 часов доплаты в размере 40 процентов тарифной ставки (оклада) могут производиться за каждый час работы только в одной смене в сутки, в которой не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время.

На общих основаниях лицам, занятым в режиме сменной работы, предоставляются иные льготы, гарантии и компенсации, а также производятся иные выплаты (за сверхурочную работу, за работу во вредных и опасных условиях и др.).

На **предприятиях метрополитена** продолжительность ежедневной смены при использовании суммированного учета рабочего времени, за исключением работающих на линии машинистов и помощников машинистов электропоездов, не может превышать 12 часов (пункт 6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, утвержденного приказом Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63).

Продолжительность смены работников из числа работающих на линии машинистов и помощников машинистов электропоездов не может превышать 8 час. 30 мин. И только в случае разделения рабочего дня на части продолжительность смены может быть в отношении указанных работников увеличена до 12 часов.

Формируемые на предприятиях метрополитена графика сменности составляются с учетом мнения представительного органа работников не менее чем на один месяц и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. В случае производственной необходимости допускается изменять графики сменности с их последующим доведением до сведения работников не позднее чем за три дня до введения их в действие.

Для работников локомотивных бригад, работающих на линии (за исключением работников локомотивных бригад, возвращающихся из пункта оборота поездов (локомотивов) или пункта подмены локомотивных бригад в качестве пассажиров), не может устанавливаться графиками сменности более двух смен подряд с работой в период с 0 до 5 часов местного времени.

В праздничные дни, когда продолжительность работы метрополитена увеличивается, продолжительность смены не должна превышать 10 часов (пункт 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена).

В **железнодорожном транспорте** в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (утверждено приказом МПС России от 5 марта 2004 г. № 7) по общим правилам графики сменности также объявляются работникам не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В случаях, когда технологический процесс требует оперативного управления эксплуатационной работой транспортной сети и ее корректировки, работникам железнодорожного транспорта, труд которых непосредственно связан с движением поездов, осуществляющим свои трудовые обязанности в пути или пределах обслуживаемых участков инфраструктуры, выполняющим работу, связанную с движением поездов при перевозке грузов и оказанию услуг по обслуживанию пассажиров, обеспечивающим непрерывность перевозочного процесса и безопасность движения поездов, график сменности (без изменения его типа) может доводиться до сведения работников не позднее чем за три дня до начала его действия.

Продолжительность рабочего времени при сменной работе согласно пункту 6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не более 12 часов.

Работа более двух календарных дней подряд в период ночного времени (с 22 часов до 6 часов) не допускается.

Время непрерывного отдыха между сменами должно составлять не менее 12 часов. Привлечение работника к работе, независимо от продолжительности использованного отдыха за время пред-

шествующей работы (смены), допускается в случаях производства работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия (снежных и песчаных заносов, обвалов, оползней, последствий ураганов, смерчей, бурь, ливневых дождей, наводнений и землетрясений) с письменного согласия работника.

Работа локомотивных и кондукторских бригад в соответствии с пунктом 14 Положения организуется по именным графикам сменности или по безвызывной системе. В случаях нарушения работы по графикам сменности локомотивные и кондукторские бригады назначаются на работу по вызову, а способы вызова устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим рабочего времени проводников пассажирских вагонов в поезде регламентируется графиками сменности, утверждаемыми работодателем на каждый поезд применительно к местным условиям с учетом мнения представительного органа работников.

По графику сменности продолжительность непрерывной работы (смены) проводников пассажирских вагонов в поездке не должна превышать 12 часов, а суммарная продолжительность ежедневной работы (смены) в течение календарного дня не должна превышать 16 часов.

При обслуживании пассажирского вагона двумя проводниками за поездку каждому проводнику включается в рабочее время половина времени в пути следования и, в соответствии с графиком сменности, в пункте формирования и оборота пассажирских поездов.

В гражданской авиации в соответствии с пунктом 6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10) в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает максимально допустимую продолжительность ежедневной работы, для диспетчера по управлению воздушным движением вводится сменная работа.

При сменной работе диспетчер должен производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха диспетчера по управлению воздушным движением не может быть менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). В отдельных случаях продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена до продолжительности предшествующей рабочей смены с соответствующим увеличением времени отдыха в течение текущего месячного периода. По желанию работника ему может быть предоставлено место отдыха в специально оборудованном помещении (комнате отдыха с наличием постельных принадлежностей).

В организациях Росгидромета сменная работа вводится в наблюдательных, прогностических и технических подразделениях оперативно-производственных организаций и в других организациях гидрометеорологической службы, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (пункт 6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы, утвержденного приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 г. № 272).

Для работников со сменным режимом работы не допускается начало работы (смены) ранее 6 часов и окончание работы (смены) позднее 22 часов местного времени. Чередование смен для работников устанавливается равномерным. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее 12 часов.

В случаях вызова работника на работу не в его рабочее время ему предоставляется день отдыха в иное время в течение учетного периода.

В исключительных случаях (временная нетрудоспособность, ежегодный отпуск и т.п.) допускается изменение графика работ в течение месяца с предупреждением работников не позднее, чем за месяц.

В организациях связи при сменном режиме графики сменности составляются не менее чем на месяц (пункт 6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утвержденного приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112).

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения в действие.

В отдаленных от месторасположения организации структурных подразделениях в исключительных случаях (нелетная погода, бездорожье, неблагоприятные погодные условия и т.п.) графики сменности подписываются руководителями структурных подразделений с последующим утверждением их работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В исключительных случаях, вызываемых производственной необходимостью, допускается изменение графиков сменности на протяжении учетного периода с учетом мнения представительного органа работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также где интенсивность труда неодинакова, приме-

няется режим гибкого рабочего времени. Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Для работников, работающих посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов. Но за учетный период (месяц, квартал) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

В морском и речном транспорте на условиях, определенных отраслевыми особенностями (см. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утвержденное приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271, и Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденное приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133) вводится несение вахтовой службы.

На **предприятиях атомной энергетики, промышленности и науки** в непрерывно действующих производствах, когда прием-сдача смены является обязанностью сменного персонала, за время, затраченное на прием смены предусматриваются компенсации (пункт 5.3 Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2005 – 2007 годы, прошедшего регистрацию в Роструде 16 марта 2005 г., № 19/05-07).

Конкретная продолжительность времени приема-передачи смены, виды и размеры компенсаций устанавливаются в коллективных договорах и других локальных нормативных актах организаций.

Время приемки смены работниками организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается в организациях **электроэнергетического комплекса**, на которые распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005 – 2006 годы (прошло регистрацию в Роструде 17 февраля 2005 г., № 1/05-06). Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в организациях.

3.7. Режим гибкого рабочего времени

Согласно статье 102 ТК РФ соглашением сторон трудовых отношений может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, в рамках которого определяются время начала, окончания, а также общая продолжительность рабочего дня (смены).

Режим гибкого рабочего времени - это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов организации допускается (в установленных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При использовании режима в обязательном порядке требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

При применении указанного режима рабочего времени именно на работодателя статья 102 ТК РФ возлагает обеспечение отработки работниками суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

В условиях действия Трудового кодекса Российской Федерации вопросы использования режима гибкого рабочего времени регулируются положениями самого Кодекса, а также [рекомендациями по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55](#). Последний нормативный акт применяется только в части, не противоречащей ТК РФ.

Составными элементами режимов и графиков гибкого рабочего времени являются:

переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

фиксированное время - время обязательного присутствия на работе всех работающих по графику гибкого времени в данном подразделении предприятия;

перерыв для питания и отдыха (фактическая его продолжительность не включается в рабочее время);

продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (рабочий день, неделя, месяц и т.д.) в течение которого работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочего времени.

Возможны следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода:

учетный период, равный рабочему дню, - когда его продолжительность, установленная законом, полностью отрабатывается в тот же день;

учетный период, равный рабочей неделе, - когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;

учетный период, равный рабочему месяцу, - когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

В отдельных случаях в качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки, а также другие варианты режимов гибкого рабочего времени, удобные для организации и работников.

Учитывая положения новой редакции статьи 100 ТК РФ режимы и графики гибкого рабочего времени для соответствующих категорий работников и (или) групп работников определяются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться как при приеме работников на работу, так и с уже работающими лицами. Перевод на режим гибкого рабочего времени отдельных работников, групп работников и целых подразделений оформляется приказом (распоряжением) руководителя предприятия (учреждения, организации) с указанием конкретных элементов режима и сроков их действия.

Записи в трудовые книжки о переводе работников на режим гибкого рабочего времени не производятся.

Конкретную продолжительность составных элементов режимов гибкого рабочего времени и тип учетного периода рекомендуется устанавливать и закреплять в Правилах внутреннего трудового распорядка. Принятые положения могут быть продублированы в индивидуальных трудовых договорах, заключаемых с работниками.

Варианты построения графиков гибкого рабочего времени могут различаться в зависимости от принятого учетного периода, временных характеристик каждого из составных элементов режима гибкого рабочего времени, а также по условиям их применения в различных подразделениях (сменах).

При этом, как правило, максимально допустимая продолжительность рабочего дня в отдельные дни не может превышать 10 часов. Перерывы для питания и отдыха не могут быть более 2 часов и менее 30 минут. В исключительных случаях, диктуемых условиями производства или иными обстоятельствами, максимальная продолжительность времени пребывания на работе (вместе с

перерывом для питания и отдыха) допускается в пределах 12 часов. Однако такие случаи особо оговариваются нормативными правовыми актами.

В случае применения режимов гибкого рабочего времени в условиях неполного рабочего времени, норма рабочего времени работников должна быть скорректирована с учетом фактически установленной недельной или месячной его нормы.

В случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенными на режим гибкого рабочего времени, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), то есть сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством.

Работники, переводимые на режим гибкого рабочего времени, в силу требований новой редакции статьи 74 ТК РФ не позднее чем за два месяца до этого должны быть проинформированы о дате перевода, ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму.

При выполнении работы вне организации (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях, симпозиумах и т.п.) режим гибкого рабочего времени не применяется, а учет рабочего времени ведется, как при обычном режиме работы.

Оплата труда при режиме гибкого рабочего времени производится за фактически отработанное рабочее время исходя из систем оплаты труда, принятых в организации. Так как при режиме гибкого рабочего времени, как правило, норма рабочего времени отрабатывается в полной мере, то работники имеют полные права на получение социальных льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством.

Особенности применения скользящих (гибких) графиков работы для женщин, имеющих детей, определены [Положением о порядке и условиях применения скользящего \(гибкого\) графика работы для женщин, имеющих детей, утвержденным постановлением Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1989 г. № 170/10-101.](#)

Скользящий график работы может быть установлен как без ограничения срока, так и на любой удобный для сотрудницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период одного года и т.д.

График работы должен обеспечивать сотрудницам установленную законодательством продолжительность основного и еженедельного отдыха. При этом максимальная суммарная продолжительность рабочего времени в сутки должна быть не более 10 часов, а время нахождения в организации с момента начала и до окончания смены, включая неоплачиваемые перерывы в ней, не более 12 часов.

Применение режима гибкого рабочего времени в отдельных отраслях экономики установлено положениями соответствующих нормативных правовых актов.

В оперативно-производственных организациях Росгидромета в соответствии с пунктом 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы (утверждено приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 г., № 272) в целях более экономного использования рабочего времени, повышения эффективности труда и улучшения социально-психологической обстановки, на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера работы, для отдельных работников может вводиться по соглашению сторон режим гибкого рабочего времени. При этом начальники подразделений для работников которых введен указанный режим рабочего времени, обязаны обеспечить отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, неделя, месяца и других).

При применении режима гибкого рабочего времени в **организациях связи** следует руководствоваться Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, которое утверждено приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112.

Как определено в пункте 6 данного Положения, на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также где интенсивность труда неодинакова, применяется режим гибкого рабочего времени. При этом начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон трудовых отношений.

В Перечень категорий работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени включены:

- работники, выполняющие работы по устранению аварий и повреждений средств связи;
- работники радиопунктов, радиостанций, телевизионных центров, ретрансляционных телевизионных станций, радиовещательных телевизионных станций, радиовещательных и радиотрансляционных узлов, радиорелейных магистралей при работе этих организаций сеансами;

- работники центров управления системами и сетями спутниковой связи и вещания, центров космической связи, земных станций спутниковой связи и приема-передачи программ телерадиовещания, изображений газетных полос при работе этих объектов круглосуточно или сеансами;

операторы связи, занятые на производственных операциях по приему-отправке, погрузке-разгрузке, перевозке почты, сортировке письменной корреспонденции, экспедированию периодических изданий, выемке писем из почтовых ящиков.

Применение режима гибкого рабочего времени в отношении **работников центрального аппарата Федеральной налоговой службы Российской Федерации** предусмотрено типовой формой трудового договора, утвержденной приказом ФНС России от 22 октября 2004 г. № САЭ-3-15/9.

3.8. Режим рабочего дня, разделенного на части

В соответствии со статьей 105 ТК РФ режим разделенного на части рабочего дня вводится на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены).

Рабочий день при таком режиме делится на части с таким условием, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

При этом в ряде случаев, особо оговоренных в действующем законодательстве, режим разделенного на части рабочего дня может вводиться на тех условиях, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала нормы рабочего времени за определенный учетный период (как правило, месяц или квартал). Этим рассматриваемый режим схож с режимом суммированного учета рабочего времени. Отличиями являются такие обстоятельства, как деление рабочего дня на части и применение в обычных условиях режима в пределах одного рабочего дня.

Режим разделенного на части рабочего дня отличается также от режима гибкого рабочего времени. Различия данных режимов друг от друга заключаются в том, что при гибком режиме рабочего времени время начала, окончания, а также общая продолжительность рабочего дня могут различаться для соответствующих дней недели.

Применение рассматриваемого режима рабочего времени характерно для организаций бытового обслуживания населения, связи, автотранспорта, учреждений здравоохранения, предприятий общественного питания, культуры и др. В ряде случаев введение такого режима рабочего времени обуславливается режимом работы предприятий, учреждений и организаций, введенным местными органами власти.

Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Исходя из практики можно предположить, что указанный локальный нормативный акт должен содержать следующие условия:

1) перечень (категории) работников, в отношении которых может устанавливаться режим разделенного на части рабочего дня;

Как правило, такие перечни определяются согласно нормативного акта, устанавливающего особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы.

В ряде отраслей экономики режим разделенного на части рабочего дня имеет свои особенности, что объясняется положениями постановления Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы». В соответствии с данным нормативным актом соответствующие федеральные органы исполнительной власти вправе по согласованию с Минздравсоцразвития России устанавливать особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы.

2) продолжительность частей рабочего дня, а также предоставляемого работникам перерыва;

Как правило, при рассматриваемом режиме рабочего времени должен устанавливаться один перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов (на это, в частности, указывает статья 108 ТК РФ). В связи с этим, рабочий день делится на две части – до перерыва и после, продолжительность каждой из указанных частей определяется работодателем по согласованию с представительным органом работников, закрепляется в принятом на уровне организации локальном нормативном акте (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, отдельном положении о рабочем времени сотрудников и др.). Можно предположить, что условия о режимах разделенного на части рабочего дня могут закрепляться также и в индивидуальных трудовых договорах, заключаемых с конкретными работниками.

Время предоставляемого перерыва для отдыха и питания (а именно, календарный период времени, например с 13 часов до 15 часов) и конкретная его продолжительность предоставляемого перерыва для отдыха и питания определяется работодателем самостоятельно и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка. При этом статья 108 ТК РФ допускает определять указанные элементы по соглашению между работником и работодателем.

Части рабочего дня могут быть как равными (например, 4 часа до перерыва и 4 часа после перерыва), так и различными (например, 5 часов до перерыва, и 3 часа после перерыва).

Особо в разрабатываемом в организации локальном нормативном акте должно быть оговорено место использования предоставляемого работникам перерыва (на рабочем месте, по усмотрению работников и т.п.).

3) о компенсации, предоставляемой за выполнение трудовых обязанностей в условиях режима разделенного на части рабочего дня;

Как правило, рассматриваемый режим рабочего времени вводится с установлением дополнительной выплаты, компенсирующей особенности работы на условиях такого режима. Размер доплаты

(надбавки) обычно составляет до 30 процентов тарифной ставки (оклада) или сдельного заработка работника.

Именно на данный размер дополнительной оплаты было указано в пункте 13 постановления ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства», на котором базировались положения принимаемых в дальнейшем нормативных актов.

В постановлении Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в редакции изменений и дополнений) напрямую указано, что в отношении женщин на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, устанавливается повышенная на 30 процентов оплата труда.

Работа на условиях разделенного на части рабочего дня может также компенсироваться посредством установления дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью, определяемой согласно коллективному договору или иному локальному нормативному акту.

В **организациях связи** категории сотрудников, для которых может устанавливаться разделенный на части рабочий день, определяется в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы».

В указанный перечень включены:

начальники отделений связи (включая передвижные отделения связи) 5, 6 и 7 групп;
операторы связи по приему и выдаче почтовых отправлений и телеграмм, а также по организации доставки почты;

сортировщики почтовых отправлений и произведений печати в доставочных организациях связи;

почтальоны по доставке почтовых отправлений, периодической печати, телеграмм и денежных средств;

телефонисты переговорных пунктов;

операторы связи абонентских участков;

операторы связи по приему абонементной платы и заявок о повреждении радиотрансляционных сетей;

электромонтеры линейных сооружений и абонентских устройств радиофикации и сельской телефонной сети (СТС);

электромонтеры линейных сооружений и абонентских устройств городской телефонной связи (ГТС);

электромонтеры станционного оборудования по обслуживанию бюро ремонта телефонов ГТС и СТС;

водители дежурного транспорта организаций ГТС и СТС, радиовещания и телевидения;

инженеры, старшие техники, техники и операторы связи цеха развития, непосредственно связанные с обслуживанием населения;

операторы связи, осуществляющие прием и выдачу денег и других ценностей в главной кассе доставочного учреждения почтовой связи;

телефонисты справочной службы справочно-информационного узла телефонной сети;

телефонисты заказно-справочных и справочных служб междугородных телефонных станций;

телефонисты дисплейных коммутаторных цехов (залов).

Для тех работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов, и, наоборот, может быть сокращена до 24 часов. При этом в целом за учетный период (месяц, квартал) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Водителям автобусов, работающим на регулярных городских и междугородных автобусных маршрутах, с их согласия может вводиться разделенный на части рабочий день, на что указано в пункте 13 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15.

Разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

Перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается для водителей автобусов не позже чем через 4 часа после начала работы. Продолжительность перерыва между двумя частями рабочего дня должна быть не более двух часов без учета времени для отдыха и питания, а общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать нормированной продолжительности ежедневной работы (смены). Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерыв между двумя частями смены предоставляется в месте дислокации или месте, определенном для отстоя автобусов и оборудованном для отдыха водителей.

В **транспортных организациях**, на которых распространяется действие Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому на 2005 – 2007 годы, вводится доплата за работу по графику с разделением смены на части в размере не менее 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время.

В **организациях и на предприятиях железнодорожного транспорта** режим разделенного на части рабочего дня вводится на условиях, определенных приказом МПС России от 5 марта 2004 г. № 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов».

В отношении работников железнодорожного транспорта с разделенным на части рабочим днем, устанавливается суммированный учет рабочего времени при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем и работе по четырехсменным графикам работы с двенадцатичасовой продолжительностью.

При необходимости, рассматриваемый режим может также вводиться для работников, работающих в должностях специалистов, обслуживающих служебные и специальные вагоны.

Врем начала и окончания работы (смены) работников, рабочий день которых разделен на части, определяется графиком сменности.

Размер выплачиваемой при работе с разделением рабочего дня (смены) на части доплаты устанавливается руководителями структурных подразделений железных дорог, структурных подразделений отделений железных дорог и обособленных структурных подразделений, на что, в частности, указано в пункте 4.4 Положения об оплате труда работников филиалов открытого акционерного общества «Российские железные дороги», утвержденного ОАО «Российские железные дороги» и доведенного письмом данного ОАО от 5 мая 2004 г. № ФА-4049.

Размер доплаты устанавливается до 30 процентов тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время, и при этом время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

В **учреждениях здравоохранения** перечень должностей работников, которым может устанавливаться разделенный на части рабочий день, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, на что указано в пункте 5.2 Положения об оплате труда работников здравоохранения Российской Федерации, утвержденного приказом Минздрава России от 15 октября 1999 г. № 377 (в редакции изменений и дополнений).

Указанный режим вводится с согласия работника, и при этом за выполнение трудовых обязанностей в данных условиях устанавливается доплата из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Размер устанавливаемой доплаты определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Гражданскому персоналу **военно-медицинских учреждений** (подразделений), которому с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета должностного оклада по занимаемой должности (пункт 23 раздела IV приложения № 4 к приказу Министра обороны Российской Федерации от 8 марта 1993 г. № 130 «О введении новых условий оплаты труда гражданского персонала воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации, находящихся на сметно-бюджетном финансировании, на основе Единой тарифной сетки» (в редакции изменений и дополнений)). При этом время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Вместе с этим необходимо учитывать, что рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше 2 часов) может вводиться только в тех случаях, если в пределах рабочего времени с учетом применения различных графиков работы невозможно обеспечить надлежащее оказание медицинской и лекарственной помощи больным в стационаре и военнослужащим, гражданскому персоналу и членам их семей в удобное для них время.

Перечень должностей гражданского персонала, по которому могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется командирами воинских частей, начальниками учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

В **учреждениях образования** режим разделенного на части рабочего дня вводится на условиях, установленных Примерным положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений, которое является приложением к Отраслевому соглашению по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2004 – 2006 годы (прошло уведомительную регистрацию в Минтруде России 2 февраля 2004 г., регистрационный номер 572-ВЯ).

До недавнего времени данные вопросы регулировались также Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений, которое было утверждено приказом Минобразования России от 1 марта 2004 г. № 945. Однако данный приказ отменен в связи с отсутствием государственной регистрации в Минюсте России.

Режим разделенного на части рабочего дня применяется в исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглогодичным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня. Вводится указанный режим работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста. При этом продолжительность перерыва устанавливается в два и более часа подряд. Компенсация неудобного режима работы осуществляется в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается и следовательно не оплачивается. Перерывы же в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего времени с разделением его на части не относятся.

В **сельском хозяйстве** разделенный на части рабочий день может вводиться на тех работах, где это необходимо (доение, кормление животных, уход за больными животными и другие схожие работы) вследствие особого характера труда (см. пункт 2.305 Правил по охране труда в животноводстве, утвержденных приказом Минсельхоза России от 10 февраля 2003 г. № 49). Указанный режим применяется с таким условием, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Возможность применения разделенного на части рабочего дня предусмотрена также в пункте 3.3 Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2003 – 2050 годы, которое прошло уведомительную регистрацию в Минтруде России 26 февраля 2003 г., регистрационный номер 1438-ВЯ.

3.9. Вахтовый метод организации работ

Вахтовый метод является одним из возможных режимов рабочего времени, предусмотренных ТК РФ. Он представляет собой особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

В соответствии со статьей 297 ТК РФ вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Вахтовый метод организации работ, как правило, применяется на предприятиях нефтяной, газовой, лесной промышленности, предприятиях железнодорожного транспорта, а также в строительном-монтажных, ремонтно-строительных и других организациях.

Привлекаемые к работам вахтовым методом сотрудники в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателями вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях. Затраты организации на содержание вахтовых поселков уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль в соответствии с подпунктом 32 пункта 1 статьи 264 НК РФ в составе прочих расходов.

Порядок применения рассматриваемого режима рабочего времени в настоящее время регулируется положениями [главы 47 ТК РФ](#), а в части, не противоречащей данной главе Трудового кодекса РФ, также [Основными положениями о вахтовом методе организации работ, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82](#) (в редакции изменений и дополнений).

В качестве компенсации за выполнение трудовых обязанностей вдали от места постоянного проживания, а также в иных особых условиях, работникам выплачивается надбавка к заработной плате, а также предоставляются иные предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации.

Решение о введении вахтового метода организации работ принимается руководителем организации по согласованию с представительными органами работников на основании технико-экономических расчетов с учетом эффективности его применения по сравнению с другими методами ведения работ. Условия организации производства работ при вахтовом методе отражаются в разрабатываемой организацией проектно-технологической документации.

Как указано в статье 297 ТК РФ порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работа при вахтовом методе организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени. Между вахтами сотрудникам в местах постоянного жительства предоставляется межвахтовый отдых.

Исходя из этого, вахтой в соответствии со статьей 299 ТК РФ считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.

Согласно общим правилам продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях, на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. При этом перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не считается переводом на другую работу, а потому не требует соответствующего согласия работников.

Необходимо также учитывать, что направление работников на вахту не считается служебной командировкой, в связи с чем они не имеют права на получение гарантий и компенсаций при направлении в командировку. Вместе с этим, в установленном порядке сотрудники пользуются правом на получение надбавок за работу вахтовым методом взамен суточных.

В соответствии с Основными положениями о вахтовом методе организации работ организация работы вахтовым методом должна обеспечивать ритмичность, непрерывность, комплексность выполнения работ на объектах (участках). Как правило, работа на условиях рассматриваемого режима выполняется укрупненными бригадами с применением подрядных принципов организации и оплаты труда.

В обязательном порядке при организации вахтового метода предусматриваются меры, направленные на преемственность вахтового персонала, а также на обеспечение сохранности материальных ценностей.

Комплектование вахтового (сменного) персонала обеспечивается работниками (с их согласия), состоящими в штате организаций, осуществляющих работы вахтовым методом, не имеющими медицинских противопоказаний к выполнению работ указанным методом и проживающими в местах нахождения организаций.

При этом следует учитывать, что к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в соответствии с трудовым законодательством. Такого рода ограничения установлены статьей 298 ТК РФ.

Для организованного комплектования вахт работниками, руководители организаций могут переводить сотрудников с их согласия из одного структурного подразделения в другое для выполнения работ вахтовым методом. При этом в приказе о переводе оговаривается, что работодатель обязуется предоставить указанным сотрудникам по окончании срока трудового договора прежнюю должность, а при ее отсутствии - другую равноценную должность в том же структурном подразделении.

Как возможный вариант, трудовые обязанности по месту выполнения работ могут быть поручены сотрудникам, проживающим в местах организации вахты и принятым на работу на условиях трудовых договоров и (или) договоров гражданско-правового характера.

Доставка работников на вахту осуществляется за счет средств организации, учитываемых в установленном порядке в целях налогообложения прибыли. Доставка может быть организована как собственным транспортом организации, так и на основании заключенных договоров со сторонними лицами.

В соответствии со статьей 300 ТК РФ при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за учетный период, равный календарному месяцу, кварталу или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Избранный в организации и закрепленный в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или ином другом локальном нормативном акте учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Нормальное количество часов, которое работник должен отрабатывать в учетном периоде, определяется исходя из пятидневной рабочей недели и продолжительности рабочей смены. При этом на работах с вредными условиями труда норма рабочего времени исчисляется исходя из установленного законодательством сокращенного рабочего времени. При неполном времени работы в учетном периоде или на вахте (отпуск, болезнь и т.п.) из установленных норм часов работы вычитаются рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

График работы на вахте утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (см. статью 301 ТК РФ). Данным графиком предусматривается рабочее время и время отдыха сотрудников в пределах учетного периода, а также время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. В свою очередь дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются, и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Продолжительность ежедневной работы (смены) на вахте не должна превышать 12 часов, на что указано в пункте 4.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ.

В обязательном порядке график работы на вахте доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

Если графиком работы на вахте предусматривается выполнение трудовых обязанностей сверх установленной на учетный период нормы рабочего времени, предусматривается предоставление работникам дополнительных дней отдыха в междувахтовый период. Как указано в новой редакции статьи 301 ТК РФ, часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней между вахтового отдыха. Предоставляемые дни отдыха могут приурочиваться к оплачиваемому отпуску сотрудников.

В случае неприбытия вахтового (сменного) персонала, руководители организаций по согласованию с представительным органом работников вправе привлекать сотрудников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, установленной графиком работы на вахте, до прибытия смены (пункт 5.5 Основных положений о вахтовом методе организации работ).

В таких случаях администрация организации обязана принять исчерпывающие меры для организации доставки вахтового (сменного) персонала в кратчайшие сроки, а переработка рабочего времени оплачивается в порядке сверхурочной работы.

Обязанности по организации и ведению учета рабочего времени и времени отдыха каждого сотрудника, работающего вахтовым методом, по соответствующим месяцам и за весь учетный период в

соответствии со статьей 300 ТК РФ возложены на работодателя. Для реализации указанных положений работодатель вправе своим распоряжением назначить ответственное должностное лицо (как правило, из сотрудников кадрового подразделения).

При формировании табелей учета рабочего времени по типовым [формам № Т-12](#) или [№ Т-13](#) (утверждены постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»), продолжительность работы на вахте оформляется буквенным кодом «ВМ» или цифровым кодом «05».

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) в соответствии со статьей 301 ТК РФ оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

В соответствии со статьей 302 ТК РФ выполняющим работы вахтовым методом работникам за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Работникам бюджетных учреждений, финансируемых из федерального бюджета, указанная надбавка выплачивается в размерах и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2005 г. № 51. Согласно данному нормативному акту размер выплачиваемой надбавки составляет (в зависимости от места производства работ в период вахты):

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 75 процентов тарифной ставки (оклада);

в районах Сибири и Дальнего Востока - 50 процентов тарифной ставки (оклада);

в остальных районах - 30 процентов тарифной ставки (оклада).

В указанных размерах надбавка выплачивается с 1 января 2005 года.

Во всех случаях размер выплачиваемой надбавки не должен превышать размера установленной нормы расходов на выплату суточных. Для бюджетных учреждений данный показатель в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» составляет 100 рублей за каждый календарный день, а потому размер выплачиваемой надбавки не должен превышать величины, определяемой путем умножения количества дней (за которые выплачивается надбавка) на 100.

Исчисление надбавки за соответствующий месяц производится путем деления месячной тарифной ставки (оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения полученного результата на сумму календарных дней пребывания работника в местах производства работ в период вахты и фактических дней его нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно в этом месяце и на установленный размер надбавки.

Пример

Работник структурного подразделения бюджетного учреждения в августе месяце 2005 года 15 календарных дней (с учетом нахождения в пути) выполнял трудовые обязанности на отдаленном объекте на условиях вахтового метода работ.

Тарифная ставка работника в месяц составляет 1212 рублей в месяц, размер надбавки за вахтовый метод выполнения работ согласно приказу руководителя учреждения – 50 процентов.

Сумма надбавки за месяц составит 293 руб. 23 коп. (1212 руб. / 31 календарный день в августе месяце x 15 календарных дней пребывания на объекте и в пути к месту нахождения объекта и обратно x 50 %).

Ограничение выплачиваемой надбавки размером суточных при служебных командировках на территории Российской Федерации – 1500 руб. (15 календарных дней пребывания на объекте и в пути к месту нахождения объекта и обратно x 100 руб., где 100 руб. – размер суточных за каждый день нахождения в служебной командировке для бюджетных учреждений).

Необходимо учитывать, что при выплате надбавки полевое довольствие не выплачивается, а сама надбавка за вахтовый метод работы начисляется без применения районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приведенные правила исчисления надбавки касаются исключительно работников бюджетных учреждений, финансируемых из федерального бюджета.

Работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, установ-

ливаемых соответственно органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

В свою очередь, работникам коммерческих и иных организаций, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемым коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или же непосредственно трудовым договором.

При подготовке проекта и утверждении локального нормативного акта об исчислении сумм надбавок за вахтовый метод работы, расчет суммы надбавки рекомендуется установить исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника и размера надбавки (в процентах), фактических дней нахождения на объекте и в пути следования, а также количества календарных дней в соответствующем месяце. Сумму же надбавки рекомендуется определять путем деления месячной тарифной ставки (оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения полученного значения на количество календарных дней нахождения работника на объекте работ, а также в пути от места расположения организации (пункта сбора) до места выполнения работ и обратно.

При исчислении сумм надбавки следует также применять установленный в организации в соответствии со статьей 168 ТК РФ размер суточных при служебных командировках, то есть установить выплату надбавки в размерах, не превышающих показатель размера суточных. В противном случае своего прямого предназначения (компенсировать выполнение трудовых обязанностей вне места жительства) надбавка выполнять не будет. Кроме того, в статье 302 ТК РФ напрямую указано, что надбавка за вахтовый метод работы устанавливается взамен суточных.

Пример

Согласно коллективному договору, заключенному между администрацией организации и трудовым коллективом, работникам коммерческой организации за каждый день пребывания в местах производства работ, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения организации до места выполнения работ и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размере 45 процентов тарифной ставки (должностного оклада) работника, но не более размера суточных при служебных командировках, установленного в организации.

Один из работников организации в августе месяце 2005 года находился на объекте, на котором работы осуществляются на условиях вахтового режима, 20 календарных дней. Тарифная ставка работника составляет 5000 руб. в месяц.

Установленный в организации размер суточных при служебных командировках составляет 150 руб. в день.

Размер причитающейся к выплате за август месяц надбавки за вахтовый метод работы составит 1451 руб. 61 коп.:

сумма надбавки из расчета тарифной ставки – 1451 руб. 61 коп. (5000 руб. / 31 календарный день в августе месяце x 20 календарных дней нахождения на объекте x 45 %);

ограничения суммы выплачиваемой надбавки размером суточных – 3000 руб. (20 календарных дней нахождения на объекте x 150 руб.).

При определении размеров выплачиваемой надбавки за вахтовый метод работы организациям следует учитывать также положения действующих внутриведомственных нормативных актов, а также отраслевых (профессиональных) соглашений.

Выплачиваемые работникам надбавки за вахтовый метод работы освобождаются от обложения единым социальным налогом и налогом на доходы физических лиц, но в пределах установленных норм, что подтверждено в письмах Минфина России от 26 декабря 2001 г. № 04-04-07/209, от 9 марта 2005 г. № 03-05-02-04/46 и от 23 декабря 2004 г. № 03-05-01-04/121. Соответственно, указанные выплаты не включаются в расчетную базу по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование.

Суммы выплачиваемой надбавки за вахтовый метод работы не облагаются также и страховыми взносами на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на что указано в письме Фонда социального страхования Российской Федерации от 27 июля 1999 г. № 02-10/05-3666.

За дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работникам в соответствии со статьей 302 ТК РФ выплачивается дневная тарифная ставка (оклад). Данная выплата осуществляется как работникам бюджетных учреждений, так и сотрудникам коммерческих и иных некоммерческих организаций.

Указанные выплаты уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль в составе расходов на оплату труда в соответствии с пунктом 17 статьи 255 НК РФ. Кроме того, в соответствии с подпунктом

12.1 пункта 1 статьи 264 НК РФ в целях налогообложения прибыли принимаются (в составе прочих расходов) расходы на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно работников, занятых в организациях, которые осуществляют свою деятельность вахтовым способом или в полевых (экспедиционных) условиях. При этом указанные расходы должны быть предусмотрены коллективными договорами.

Исходя из положений письма Минфина России от 22 ноября 2004 г. № 03-03-01-04/1/126, организация также вправе учесть при налогообложении прибыли расходы по найму жилого помещения во время вынужденных остановок на ночлег в пути при доставке работников до места осуществления полевых работ организаций как расходы, необходимые для осуществления деятельности. Указанные расходы при условии, что они предусмотрены коллективным договором, учитываются как составная часть расходов на доставку работников до места полевых работ в соответствии с подпунктом 12.1 пункта 1 статьи 264 НК РФ.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, устанавливается в соответствии со статьей 302 ТК РФ районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При этом в стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с главой 50 ТК РФ.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основная оплата труда работников при вахтовом методе организации работ производится по правилам, установленным в пункте 5.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ:

рабочих-сдельщиков - за объем выполненных работ по укрупненным, комплексным и другим действующим нормам и расценкам;

рабочих-повременщиков - за все фактически отработанное время в часах из расчета установленных тарифных ставок присвоенных разрядов;

мастеров, прорабов, начальников участков (смен) и другого линейного (цехового) персонала, непосредственно осуществляющего руководство на объекте (участке) - за все фактически отработанное по графику время (в часах) из расчета установленных месячных должностных окладов (часовая ставка работников в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада на количество рабочих часов по календарю расчетного месяца);

других руководителей, специалистов и служащих, также работающих на вахте - за фактически отработанное время (в днях) из расчета установленных месячных должностных окладов.

Премирование работников осуществляется в соответствии с действующими в организации положениями о премировании или иными локальными актами, принятыми в организации, или согласно положениям заключенных с работниками индивидуальных трудовых договоров. При этом если это особо предусмотрено в данных документах, при исчислении премии могут не учитываться суммы оплаты дней междувахтового отдыха.

При предоставлении дней отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде, они оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада) без применения районных коэффициентов и надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях. В расчет при этом принимаются размеры тарифной ставки (оклада), получаемых работниками ко дню наступления отдыха (отгула). Данное правило оплаты времени предоставленного отдыха закреплено в пункте 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ.

Вместе с этим, как предусмотрено в статье 301 ТК РФ, трудовым договором или коллективным договором могут быть установлены иные условия дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода.

В случае неприбытия вахтового (сменного) персонала и привлечения сотрудников к работе сверх установленной графиком продолжительности, переработка рабочего времени оплачивается как сверхурочная работа на условиях, установленных статьей 152 ТК РФ.

В соответствии со статьей 302 ТК РФ в перечень гарантий и компенсаций, предоставляемых лицам, работающим вахтовым методом, включены выплачиваемая надбавка за вахтовый метод работы; оплачиваемые дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) до

места выполнения работы и обратно; установление к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также оплачиваемый ежегодный дополнительный отпуск для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

На общих основаниях работающие вахтовым методом лица пользуются правом на прочие предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации, включая оплату учебных отпусков и иные гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением (глава 26 ТК РФ), гарантии при временной нетрудоспособности (статья 183 ТК РФ) и при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (статья 184 ТК РФ) и др.

В установленном действующим законодательстве порядке работающие лица обеспечиваются средствами индивидуальной защиты, ежедневным трехразовым общественным питанием (см. пункт 6.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ).

Исходя из положений статьи 302 ТК РФ работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих: в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Для лиц, занятых на условиях вахтового метода в иных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска ТК РФ и Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в редакции изменений и дополнений) не предусмотрено. В связи с этим предусмотренный статьей 14 Закона № 4520-1 дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней лицам, занятым на условиях вахтового метода в местностях, отнесенным к «остальным районам Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате», не предоставляется.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в зависимости от установленной законодательством продолжительности и стажа работы в соответствующих отдаленных местностях за рабочий год сотрудника. Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, дополнительный отпуск предоставляется продолжительностью 2 календарных дня (24 календарных дня / 12 месяцев) за каждый месяц работы в данных районах, а для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - продолжительностью 1,33 календарных дня за каждый месяц работы в данных местностях.

В случае, если сотрудник на условиях вахтового метода отработал в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях отработал какой-либо неполный месяц, неполностью отработанный месяц округляется до полного месяца в том случае, если отработано 15 дней и более. В противном случае количество отработанных дней сверх полного числа месяцев отбрасывается. Данные правила округления определены в сохранивших в настоящее время свою силу Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. № 169.

Следует учитывать, что при занятости в соответствующих местностях в течение 11 календарных месяцев года, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется полной продолжительности, так как по общему правилу на отпуск полной продолжительности работник имеет право при условии отработки 11 месяцев в соответствующем году.

При определении районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, организациям следует руководствоваться Перечнем, утвержденным постановлением Совмина СССР от 3 января 1983 г. № 12, сохранившим свою силу в настоящее время.

Что касается основного оплачиваемого отпуска и иных дополнительных оплачиваемых отпусков (в частности, дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда), то они предоставляются в общеустановленном порядке исходя из принятого в организации графика отпусков на соответствующий год и прав сотрудников на использование отпусков в удобное для них время.

Как правило, отпуска предоставляются после использования сотрудниками дней отдыха (отгулов) за работу на вахте сверх установленной продолжительности рабочего времени. При этом предоставляемые дни отгулов (отдыха) в обязательном порядке включаются в стаж работы, дающий право на получение очередных оплачиваемых отпусков.

Если окончание ежегодного отпуска работника приходится на дни междувахтового отдыха коллектива (бригады и др.), в котором он работает, то сотруднику до начала вахты предоставляется другая оплачиваемая работа в организации.

Оплата предоставляемых работникам ежегодных отпусков осуществляется в соответствии со [статьей 139 ТК РФ](#) и утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213 Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы](#). При этом время предоставленных работникам дней отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ из расчетно-

го периода исключается. Не учитываются при исчислении среднего заработка также и суммы оплаты указанных дней отдыха (отгула).

Оплата пособия по временной нетрудоспособности лицам, занятым на работах на условиях вахтового метода, осуществляется в общеустановленном порядке. При этом в случае наступления временной нетрудоспособности у работников в период предоставленного им отдыха (отгула), пособие за дни нетрудоспособности, совпавшие с днями отдыха, не выдается (см. пункт 7.5 Основных положений о вахтовом методе организации работ). Если временная нетрудоспособность продолжается и после окончания срока отдыха, пособие выплачивается со дня, с которого работник должен приступить к работе. При этом пособие выдается за рабочие часы, пропущенные вследствие нетрудоспособности, по графику, составленному в пределах установленной законодательством нормы рабочего времени.

В тех случаях, когда работник по уважительным причинам своевременно не прибыл к пункту сбора вахтового (сменного) персонала и до объекта работы следовал самостоятельно, администрации организации обязана в соответствии с пунктом 5.8 Основных положений о вахтовом методе организации работ возместить сотруднику транспортные расходы применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках.

В строительных организациях при применении вахтового метода работ должны быть учтены положения Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03 «Гигиенические требования к организации строительного производства и строительных работ», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 11 июня 2003 г. № 141.

В частности, внутрисменные режимы труда и отдыха при вахтово-экспедиционном методе осуществления строительных работ организуются с учетом природно-климатических условий и тяжести трудового процесса.

Продолжительность ежедневной рабочей смены и времени отдыха устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации. Отдых между сменами должен составлять не менее 12 часов. Не допускается увеличение продолжительности рабочей смены для работников, подвергающихся воздействию вредных производственных факторов.

Работникам, прибывшим на вахту, предоставляется послеполюетный отдых длительностью не менее 4 часов при условии пересечения одного часового и одного климатического пояса и не менее 96 часов при пересечении десяти часовых и трех климатических поясов.

При перелете в пределах двух часовых и трех климатических поясов при 12-ти часовой рабочей смене первая смена ограничивается до 8 часов, вторая - 9 часов, а третья - 10 часов.

В тех строительных организациях, на которые распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2005 – 2007 годы (зарегистрировано в Роструде 2 марта 2005 г., регистрационный номер 8/05-07) надбавка за работу вахтовым методом устанавливается в размере 75 процентов тарифной ставки (оклада).

Организации нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации, на которые распространяется Отраслевое соглашение на 2005 – 2007 годы (зарегистрировано Рострудом 15 марта 2005 г., № 17/05-07), применяют вахтовый метод на условиях, установленных главой 47 ТК РФ и Положением о вахтовом методе (в части, не противоречащей действующему законодательству), а также действующими нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти по труду.

Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени, применяемом при вахтовом методе работ, должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период.

В отношении работников, выполняющих работы вахтовым методом, работодатели осуществляют дополнительное страхование от несчастных случаев во время нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) до места работы и обратно. Условия дополнительного страхования определяются в коллективных договорах.

3.10. Перерывы в работе. Общие положения

ТК РФ предусматривает предоставление работающим лицам перерывов для отдыха и питания, а также специальных перерывов, предоставляемых для обогрева и отдыха.

Следует также учитывать, что работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. 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 (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

3.11. Перерыв для отдыха и питания

Перерыв для отдыха и питания предоставляется ежедневно в течение рабочего дня (смены) сотруднику. Его продолжительность составляет не более двух часов и не менее 30 минут.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность (например, в течение одного часа с 13-00 до 14-00; в течение двух часов с 13-00 до 15-00 и т.п.) устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем. В ряде случаев время перерывов для отдыха и питания определяются графиками работы (сменности).

Предоставляемые работникам перерывы для отдыха и питания используются ими по своему усмотрению, но в рабочее, а потому и оплачиваемое время, не включаются. В течение указанного периода времени сотрудники вправе отсутствовать на своем рабочем месте и это время не должно учитываться при установлении факта прогула (отсутствия на рабочем месте свыше четырех часов подряд).

При режиме неполного рабочего времени, а также режимах гибкого рабочего времени, раздробленного на части рабочего дня перерывы для отдыха и питания определяются по соглашению сторон в зависимости от продолжительности рабочего дня и календарных периодов работы в течение рабочего дня.

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 в отдельном порядке устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

При разработке соответствующих локальных актов (коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, графиков сменности, проектов трудовых договоров и др.) организациям следует учитывать положения и некоторых других руководящих документов.

Водителям автотранспортных средств перерыв для отдыха и питания предоставляется продолжительностью не более двух часов, как правило, в середине рабочей смены. При продолжительности рабочей смены (ежедневной работы) свыше 8 часов, работнику могут предоставляться два перерыва общей продолжительности не более 2 часов и не менее 30 минут.

Водителям автобусов, работающим на регулярных городских, пригородных и междугородных маршрутах, перерыв для отдыха и питания предоставляется не позже чем через 4 часа после начала работы, на что обращено внимание в пункте 13 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (утверждено приказом Минтрансом России от 20 августа 2004 г. № 15). Указанный перерыв предоставляется в месте дислокации организации или в месте, определенном для отстоя автобусов и оборудованном для отдыха водителей.

Работникам локомотивных бригад перерыв для отдыха и питания предоставляется после того, как они отработают с начала смены от 3 часов до 4 часов 30 минут (пункт 26 утвержденного приказом Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена).

Диспетчерам по управлению воздушным движением при работе в ночную смену дополнительно предоставляется перерыв продолжительностью один час с правом сна в специально оборудованном помещении.

3.12. Специальные перерывы

В соответствии со статьей 109 ТК РФ на отдельных видах работ может предусматриваться предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления 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. В таких случаях работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

При предоставлении перерывов, обусловленных технологией и организацией производства (труда) организациям следует учитывать требования санитарных правил, гигиенических нормативов и иных подобных нормативных актов.

В частности, согласно Руководству Р 2.2.755-99 «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» (утверждено Главным государственным санитарным врачом 23 апреля 1999 г.) определяется продолжительность и порядок предоставления регламентированных дополнительных перерывов в условиях воздействия шума, при воздействии локальной вибрации и др.

При систематической работе с источниками контактного ультразвука в течение более 50 процентов рабочего времени необходимо устраивать два регламентированных перерыва – 10-минутный перерыв за 1 – 1,5 часа до и 15-минутный перерыв через 1,5 – 2 часа после обеденного перерыва для проведения физиопрофилактических процедур (тепловых гидропроцедур, массажа, ультрафиолетового облучения), а также лечебной гимнастики, витаминизации и т.п. На это указано в СанПиН 2.2.4/2.1.8.582-96.

В соответствии с СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин» (утверждены постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32) при работе женщин в позе сидя в условиях действия вибрации должны предусматриваться режимы труда и отдыха, включающие обеденный перерыв не менее 40 мин. и перерывы по 5 – 10 мин. через каждый час работы для профилактики застойных явлений в малом тазу.

В соответствии с положениями пункта 6.10 СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (утверждены постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 1 октября 1996 г. № 21) в производственных помещениях, в которых допустимые нормативные величины показателей микроклимата невозможно установить из-за технологических требований к производственному процессу или экономически обоснованной нецелесообразности, условия микроклимата следует рассматривать как вредные и опасные. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата должны быть использованы защитные мероприятия (например, системы местного кондиционирования воздуха, воздушное душирование, компенсация неблагоприятного воздействия одного параметра микроклимата изменением другого, спецодежда и другие средства индивидуальной защиты, помещения для отдыха и обогрева, регламентация времени работы, в частности, перерывы в работе, сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска, уменьшение стажа работы и др.).

В целях защиты работающих от возможного перегрева или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 должно быть ограничено следующими величинами:

в) в части времени пребывания на рабочих местах при температуре воздуха выше допустимых величин:

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более, при категориях работ, ч		
	I а – I б	II а – II б	III
32,5	1	-	-
32,0	2	-	-
31,5	2,5	1	-
31,0	3	2	-
30,5	4	2,5	1
30,0	5	3	2
29,5	5,5	4	2,5
29,0	6	5	3
28,5	7	5,5	4

28,0	8	6	5
27,5	-	7	5,5
27,0	-	8	6
26,5	-	-	7
26,0	-	-	8

в) в части времени пребывания на рабочих местах при температуре воздуха ниже допустимых величин:

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более, при категориях работ, ч				
	Ia	Iб	IIa	IIб	III
6	-	-	-	-	1
7	-	-	-	-	2
8	-	-	-	1	3
9	-	-	-	2	4
10	-	-	1	3	5
11	-	-	2	4	6
12	-	1	3	5	7
13	1	2	4	6	8
14	2	3	5	7	-
15	3	4	6	8	-
16	4	5	7	-	-
17	5	6	8	-	-
18	6	7	-	-	-
19	7	8	-	-	-
20	8	-	-	-	-

Среднесменная температура воздуха ($t_{\text{в}}$) рассчитывается по формуле:

$$t_{\text{в}} = \frac{t_{\text{в}1} \times r_1 + t_{\text{в}2} \times r_2 + \dots + t_{\text{в}n} \times r_n}{8}, \text{ где}$$

$t_{\text{в}1}, t_{\text{в}2} \dots t_{\text{в}n}$ - температура воздуха (°С) на соответствующих участках рабочего места;
 $r_1, r_2, \dots r_n$ - время (ч) выполнения работы на соответствующих участках рабочего места;
 8 - продолжительность рабочей смены (ч).

Остальные показатели микроклимата (относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, температура поверхностей, интенсивность теплового облучения) на рабочих местах также должны быть в пределах допустимых величин. Соответствующие категории работ определяются согласно СанПиН 2.2.4.548-96.

Необходимость предоставления специальных перерывов работникам, выполняющим в зимних условиях при низкой температуре наружные погрузочно-разгрузочные и складские работы закреплены также в пункте 1.17 Типовой инструкции по охране труда для рабочих, выполняющих погрузочно-разгрузочные и складские работы ТИ Р М-001-2000, утвержденной Минтрудом России 17 марта 2000 г.

Работникам из числа строительных организаций перерывы для обогрева предоставляются с учетом Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03 «Гигиенические требования к организации строительного производства и строительных работ», введенных в действие постановлением Главного государственного санитарного врача от 11 июня 2003 г. № 141.

В отличие от перерывов для отдыха и питания, предоставляемые согласно статье 109 ТК РФ перерывы для обогрева и отдыха включаются в рабочее время, а потому подлежат оплате.

В каждой конкретной организации правила предоставления перерывов при работе в холодное время года на открытом воздухе для обогрева, дополнительной оплаты труда и другие вопросы, связанные с производством работ в таких осложненных условиях, должны регулироваться положениями коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка или иных локальных нормативных актов, принимаемых на уровне организации по согласованию с представительными органами работников.

Положениями действующего по состоянию на сегодняшний день постановления Народного комиссариата труда СССР от 11 декабря 1929 г. № 376 «Об утверждении Правил о работе на открытом воздухе в холодное время года» определено, что сокращенное рабочее время должно устанавливаться в том числе и для лиц, работающих на открытом воздухе в холодное время года.

Продолжительность сокращенного рабочего дня для указанных лиц и порядок установления его определяются Правилами о работе на открытом воздухе в холодное время года, утвержденными обязательным постановлением НКТ СССР от 11 декабря 1929 г. № 377.

Указанными Правилами определено, что при работе на открытом воздухе в холодное время года применяются:

- перерывы для обогрева;
- сокращение рабочего дня;
- прекращение работы.

При этом перерывы для обогрева и сокращение рабочего дня могут применяться совместно.

Приведенные выше компенсации должны применяться в зависимости от температуры воздуха и силы ветра в месте работы. Температуры и сила ветра, при которых в каждом данном климатическом районе должна применяться та или иная компенсация, устанавливаются местными органами власти.

Вопросы о количестве и продолжительности перерывов и об устройстве мест обогрева (устройство особого помещения или другие способы) разрешаются в организациях по согласованию между администрацией организации и представительным органом работников. Согласованные правила должны быть закреплены в локальных нормативных актах, принимаемых на уровне организации (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка и т.п.).

В разрабатываемых актах необходимо предусмотреть обязанности работодателей о выделении средств для обогрева на местах выполнения работ или в непосредственной близости от места работы. При кратковременных работах может быть предусмотрена обязанность по устройству костров для обогрева.

В случае прекращения работ вследствие низкой температуры или сильного ветра администрация организации вправе временно перевести работника на другую работу в теплое помещение, хотя бы эта работа и не соответствовала его квалификации. В случае невозможности предоставления такой работы время прекращения работы на открытом воздухе в соответствии со статьей 157 ТК РФ должно оплачиваться из расчета не менее двух третей тарифной ставки (оклада) как простой, возникший не по вине работодателя.

Там, где прекращение работ влечет за собою общественное бедствие или остановку всего или части производства, прекращение работ заменяется установлением чередующихся смен работающих. Порядок чередования смен устанавливается администрацией по соглашению с представительными органами работников.

Прекращение работы может заменяться установлением чередующихся смен на таких работах, как поверхностные работы на рудниках, работы по доставке сырья, полуфабрикатов и топлива, работы по подаче топлива и воды на паровозы, станционные маневровые работы, погрузочно-разгрузочные работы на товарных дворах и в портах, работы на местном транспорте по перевозке грузов первой необходимости в магазины и лавки, по перевозке грузов, перегружаемых непосредственно из вагонов на местный транспорт и обратно, работы по текущему и случайному ремонту подвижного состава, работы по срочному исправлению повреждений, вызванных стихийным бедствием, работы аварийного персонала электростанций и электросети, дежурства сторожей и наружной охраны.

Исходя из того, что перерывы для обогрева и отдыха при производстве работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях включаются в рабочее время, они должны оплачиваться из расчета среднего заработка работника.

Правила дополнительной оплаты строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ в зимних условиях работников строительно-монтажных и ремонтно-строительных организаций приведены в Методических рекомендациях по определению размера средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство и оплате труда работников строительно-монтажных и ремонтно-строительных организаций МДС 83-1.99, утвержденных Госстроем России.

Предоставление специальных перерывов предусматривается в том числе и положениями некоторых других нормативных правовых актов.

Водителям автотранспортных средств в соответствии с пунктом 15 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей предоставляются специальные перерывы для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах.

Такого рода перерывы являются оплачиваемыми и предоставляются они на междугородных перевозках после первых 3 часов непрерывного управления автомобилем продолжительностью не менее 15 минут, а в дальнейшем – такой же продолжительности (15 минут) не более чем через каждые два часа. Частота перерывов и их продолжительность указываются в выдаваемом водителю задании по времени на движение и стоянку автомобиля.

Необходимо учитывать, что если время предоставления водителю специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, то специальный перерыв не предоставляется.

Работникам локомотивных бригад предоставляются технологические перерывы, а также специальные перерывы для отдыха. Последние предоставляются не менее чем через каждые 2 часа 30 минут работы продолжительностью не менее 10 минут. При продолжительности ежедневной работы (смены) от 7 часов до 8 часов 30 минут должен предоставляться дополнительный перерыв продолжительностью не менее 15 минут за период работы от 1 часа 30 минут до 2 часов.

При этом необходимо учитывать, что время, оставшееся после осмотра подвижного состава в пунктах технического обслуживания подвижного состава на линии или в электродепо, учитывается как специальный перерыв, а при продолжительности его более 30 минут указанное время может рассматриваться как перерыв для отдыха и питания.

Диспетчерам, осуществляющим непосредственное управление воздушным движением за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом, после двух часов непрерывной работы предоставляется специальный перерыв продолжительностью не менее 20 минут. Кроме того, при интенсивности воздушного движения более допустимой, диспетчеру после каждого часа работы предоставляется дополнительный специальный перерыв продолжительностью 10 минут. В том случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется (пункт 11 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утвержденного приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10).

В образовательных учреждениях оплате учителям (преподавателям) в общеустановленном порядке подлежат перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные для обучающихся, включая предоставляемый обучающимся 1 класса «динамический час» (пункт 2.2 Примерного положения о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений, приведенного в приложении № 2 к Отраслевому соглашению по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2004 – 2006 годы, прошедшего регистрацию в Минтруде России 2 февраля 2004 г., № 572-ВЯ). На это же указывают положения постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

При этом следует учитывать, что оплата указанных перерывов (перемен) уже предусмотрена в ставках заработной платы.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Для работников **железнодорожного транспорта**, выполняющих работы в холодное время года на открытом воздухе (лица, занятые погрузочно-разгрузочными работами, осмотрами поездов в коммерческом отношении, очисткой вагонов от остатков грузов, эксплуатацией и техническим обслуживанием весов и др.) с температурой ниже минус 5 °С, согласно пункту 1.34 Отраслевых правил по охране труда в хозяйстве грузовой и коммерческой работы на федеральном железнодорожном транспорте ПОТ РО-13153-ЦМ-933-03 (утверждены МПС России 20 января 2003 года) должны быть оборудованы помещения для обогрева в соответствии со СНиП 2.04.05. Для предотвращения охлаждения и обморожения работников длительность перерывов для обогрева определяется в соответствии со следующей таблицей:

Температура воздуха, °С	Скорость ветра, м/с	Продолжительность перерыва, мин.
от -15 до -25	до 5	10 на каждый час работы
от -25 до -30	до 3	10 на каждый час работы
от -30 до -35	до 2	10 на каждый час работы
от -35 до -40	независимо от скорости ветра	15 на каждый час работы
от -15 до -25	более 5	15 на каждый час работы
от -25 до -30	более 3	15 на каждый час работы
от -30 до -35	более 2	15 на каждый час работы

При температуре воздуха -40 °С и ниже (независимо от скорости ветра) или при скорости ветра 15 м/с и более работы на открытом воздухе запрещаются.

Аналогичные нормы о предоставлении специальных перерывов изложены в Отраслевых правилах по охране труда в пассажирском хозяйстве федерального железнодорожного транспорта ПОТ РО-13153-ЦЛ-923-02 (утверждены МПС России 20 ноября 2002 г).

Специальные регламентированные перерывы для отдыха устанавливаются и при **работе на персональных компьютерах**, что нашло свое отражение в Типовой инструкции по охране труда при работе на персональных компьютерах, утвержденной приказом Минсвязи России от 2 июля 2001 г. № 162.

Все виды трудовой деятельности разделяются на 3 группы: группа А - работа по считыванию информации с экрана компьютера с предварительным запросом; группа Б - работа по вводу информации; группа В - творческая работа в режиме диалога с компьютером. При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к различным видам трудовой деятельности, за основную работу с компьютером следует принимать такую, которая занимает не менее 50 процентов времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

Для видов трудовой деятельности устанавливается три категории тяжести и напряженности работы с компьютером, которые определяются: для группы А - по суммарному числу считываемых знаков за рабочую смену (не более 60000 знаков за смену); для группы Б - по суммарному числу считываемых или вводимых знаков за рабочую смену (не более 40000 знаков за смену); для группы В - по суммарному времени непосредственной работы с компьютером за рабочую смену (не более 6 часов за смену).

Категория работы	Уровень нагрузки за рабочую смену при видах работ с компьютером			Суммарное время регламентированных перерывов, мин.	
	группа А, количество знаков	группа Б, количество знаков	группа В, час.	при 8-часовой смене	при 12-часовой смене
I	до 20000	до 15000	до 2,0	30	70
II	до 40000	до 30000	до 4,0	50	90
III	до 60000	до 40000	до 6,0	70	120

При 8-часовой рабочей смене и работе на компьютере регламентированные перерывы следует устанавливать:

для I категории работ через 2 часа от начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый;

для II категории работ через 2 часа от начала рабочей смены и через 1,5 - 2,0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы;

для III категории работ - через 1,5 - 2,0 часа от начала рабочей смены и через 1,5 - 2,0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый или продолжительностью 15 минут через каждый час работы.

При 12-часовой рабочей смене регламентированные перерывы должны устанавливаться в первые 8 часов работы аналогично перерывам при 8-часовой рабочей смене, а в течение последних 4 часов работы, независимо от категории и вида работ, каждый час продолжительностью 15 минут.

Необходимо учитывать, что Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами Сан-ПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы» (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача от 3 июня 2003 г. № 118) предусматривают несколько иную продолжительность регламентированных перерывов (в минутах): при 8 часовой смене – 50 мин. для категории I, 70 мин. – для категории II, и 90 мин. – для категории III; при 12-часовой смене - 80 мин. для категории I, 110 мин. – для категории II, и 140 мин. – для категории III.

Для предупреждения преждевременной утомляемости пользователей ПЭВМ рекомендуется организовывать рабочую смену путем чередования работ с использованием ПЭВМ и без него. При возникновении у работающих с ПЭВМ зрительного дискомфорта и других неблагоприятных субъективных ощущений, несмотря на соблюдение санитарно-гигиенических и эргономических требований, рекомендуется применять индивидуальный подход с ограничением времени работы с ПЭВМ.

В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ВДТ (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ, рекомендуется организация перерывов на 10 - 15 мин. через каждые 45 - 60 мин. работы.

Продолжительность непрерывной работы с видеодисплейными терминалами без регламентированного перерыва не должна превышать 1 ч.

При работе с ПЭВМ в ночную смену (с 22 часов вечера до 6 часов утра), независимо от категории и вида трудовой деятельности, продолжительность регламентированных перерывов следует увеличивать на 30 процентов.

Продолжительность **работы в противогазе** без перерыва не должна превышать 30 минут (см., в частности, пункт 1.5.13 Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации газового хозяйства организаций, утвержденных постановлением Минтруда России от 12 мая 2003 г. № 27). Продолжительность технологического перерыва при работе в противогазах и респираторах составляет не менее 15 минут.

Для **работников парикмахерских** рекомендуются 10-минутные перерывы в середине 1-й и 2-й смен для профилактики сосудистых заболеваний нижних конечностей.

3.13. Свободные от работы дни (дни отдыха). Общие положения

В соответствии с положениями действующего законодательства свободные от работы дни отдыха предоставляются работникам в следующих случаях:

в порядке компенсации за работу в сверхурочное время (статья 152 ТК РФ) или за работу сверх установленной нормы рабочего времени за вахту (статья 301 ТК РФ);

по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);

в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (статья 186 ТК РФ);

в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день (статья 186 ТК РФ);

после каждого дня сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ).

Целый ряд оснований для получения дней отдыха содержится и в иных нормативных правовых актах.

Наряду с указанными свободными от работы днями работающим на лицам на общих основаниях предоставляются выходные дни (статья 111 ТК РФ), а также нерабочие праздничные дни (статья 112 ТК РФ), оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска.

Одни из дней отдыха являются оплачиваемыми, другие – неоплачиваемыми.

Необходимо учитывать, что использование работником дней отдыха осуществляется по согласованию с работодателем или иным уполномоченным им лицом. Самовольное использование дней отгула является нарушением дисциплины труда и причисляется к прогулу, за что работник может быть уволен по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ «однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в связи с прогулом».

При этом как указано в пункте 39 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя.

3.14. Предоставление дней отдыха в связи с имевшей место сверхурочной работой

Под сверхурочной работой понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Таким образом, при ежедневной работе сверхурочной считается работа сверх установленной продолжительности рабочего времени за соответствующий день. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, произведенная сверх нормы рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, год или др.).

В соответствии со статьей 152 ТК РФ имевшая место сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника повышенная оплата труда за сверхурочное время может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Случаи, когда работники могут привлекаться к сверхурочным работам, приведены в статье 99 ТК РФ.

На работодателя в соответствии с действующим законодательством возложены обязанности по обеспечению точного учета сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Это объясняется ограничениями, согласно которым сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Соответствующий учет организуется в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом, принятым в организации. В обязательном порядке количество имевших место за отчетный месяц рабочих дней (часов) отражается в табелях учета рабочего времени, оформляемых по типовым [формам № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»](#), [№ Т-13 «Табель учета рабочего времени»](#). Обе формы утверждены постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Указанное время оформляется буквенным кодом «С» или числовым кодом «04».

Как указано в пункте 17 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве (доведены письмом Госкомтруда СССР, Минфина СССР и ЦСУ СССР от 27 апреля 1973 г. № 75-АБ/89/10-80) учет сверхурочных часов осуществляется в целом по предприятию (организации) или в разрезе структурных подразделений. Для учета сверхурочных часов используются документы, оформленные в надлежащем порядке на производство таких работ, с указанием в них отработанного времени и других данных, необходимых для определения доплат за эти часы работы.

Исходя из положений статьи 152 ТК РФ право выбора между оплатой в денежной форме или использованием дополнительного времени отдыха принадлежит как работнику, так и работодателю, на что указывает слово «может». Фактически же соответствующий выбор осуществляется по соглашению сторон, и согласованный вариант является обязательным для обеих из них, если только впоследствии стороны не придут к иному соглашению. Свою волю работник вправе изложить в письменной форме в виде заявления на имя работодателя, который в свою очередь рассматривает заявление, принимает соответствующее решение или дает указания по его рассмотрению должностным лицам организации.

Продолжительность времени отдыха определяется из расчета не менее сверхурочно отработанного рабочего времени. Конкретная продолжительность определяется по согласованию между работником и администрацией организации и она может превышать количество сверхурочно отработанных часов.

Период времени, в течение которого может использоваться дополнительное время отдыха, также определяется по согласованию между работником и работодателем (уполномоченными им лицами). Однако в любом случае соответствующий выбор между денежной оплатой или использованием дней отдыха должен быть осуществлен и задокументирован до конца того месяца, на который приходится сверхурочное время. Объясняется это тем, что после окончания каждого из месяцев должна рассчитываться заработная плата работников, и бухгалтерия должна обладать полной информацией об использовании работниками рабочего времени и причитающимся им выплатам по оплате труда.

Фактически часы отдыха могут быть использованы работником в любое время, согласованное с администрацией. При этом, как представляется, в случае необходимости работник вправе настаивать на использовании указанного времени до конца того месяца, на который приходится сверхурочная работа. Объясняется это тем, что в соответствии с действующим законодательством время отдыха предоставляется взамен повышенной оплаты труда, которая должна быть произведена за соответствующий месяц.

Как возможный вариант, дополнительное время отдыха может быть присоединено к предоставляемому работнику ежегодному оплачиваемому отпуску или же к отпуску без сохранения заработной платы.

Предоставляемое в соответствии со статьей 152 ТК РФ дополнительное время отдыха оплате не подлежит (в том числе и в случае, когда оно присоединяется к оплачиваемому отпуску), если только иное не предусмотрено коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

3.15. Предоставление дней отдыха в связи с работой в выходной или нерабочий праздничный день

В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляются дни еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни). При пятидневной рабочей неделе предоставляется два выходных дня, а при шестидневной рабочей недели – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Для лиц, которые выполняют свои трудовые обязанности на условиях режима суммированного учета рабочего времени, выходные дни определяются согласно графику работы (графиком сменности).

Нерабочими являются также и следующие праздничные дни: 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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 113 ТК РФ.

Количество рабочих дней (часов), отработанных в рассматриваемые дни, отражается в табелях учета рабочего времени с использованием буквенного кода «РВ» или числового кода «03».

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере по правилам, закрепленным в [статье 153 ТК РФ](#).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Как и в случае со сверхурочной работой, решение о том, в какой форме производить оплату времени работы в выходной или нерабочий праздничный день, принимается по соглашению между работником и работодателем (уполномоченными им лицами), которое должно быть достигнуто до конца того месяца, на который приходится работа в выходной или праздничный день.

Как представляется, соответствующее решение должно приниматься в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом, принятом в организации. Как возможный вариант, работник может представить на имя работодателя в установленные сроки письменное заявление с просьбой об оплате работы в денежной форме или в виде свободных от работы часов (дней), по которому работодателем принимается одно из двух возможных решений или даются поручения о его рассмотрении должностными лицами организации.

Количество предоставляемого работнику свободного от работы времени не должно быть менее количества рабочих часов (дней), отработанных в выходные или нерабочие праздничные дни. По решению работодателя или уполномоченными им лицами количество предоставленного времени отдыха может превышать количества отработанных рабочих часов (дней).

3.16. Время отдыха, предоставляемое работникам из числа доноров

В соответствии со статьей 186 ТК РФ работникам из числа доноров после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Как видим, указанные положения достаточно точно устанавливают принципы, на которых должны предоставляться дни отдыха - исключительно по решению работника непосредственно после сдачи крови (ее компонентов), путем присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску или в иное время, удобное для работника в течение календарного года.

В правах работника не выйти на работу на следующий день после сдачи крови (ее компонентов). При этом, как представляется, работник должен оповестить администрацию о том, что он сдавал кровь и решил воспользоваться следующим за указанным днем временем отдыха.

Предоставляемый работнику в соответствии со статьей 186 ТК РФ день отдыха подлежит оплате в размере среднего заработка работника, определяемого в соответствии со [статьей 139 ТК РФ](#) и [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213](#).

Свободные от работы дни предоставляются на основании предоставляемых работниками медицинских документов (справок о сдаче крови, прохождения медицинского обследования и т.п.). Представляется возможным свободные от работы дни предоставлять на основании письменного заявления работника, с последующим истребованием от него документов, подтверждающих прохождение медицинского обследования, сдачу крови и т.п.

В качестве оправдательных документов, в частности, представляются справки по формам № 401/у (о времени нахождения на медицинском обследовании) или № 402/у (о сдаче крови или ее компонентов), утвержденным приказом Минздрава СССР от 7 августа 1985 г. № 1055.

Сдающий кровь или ее компоненты работник освобождается от работы также и в день их сдачи, а также в день связанного с этим медицинского обследования. Если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему в соответствии со статьей 186 ТК РФ предоставляется по его желанию другой день отдыха. При этом в любом случае не допускается выполнение в день сдачи крови (ее компонентов) тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

Указанные дни отдыха также оплачиваются из расчета среднего заработка работника.

3.17. Дни отдыха, предоставляемые за работу сверх нормы рабочего времени при вахтовом методе

В соответствии со статьей 301 ТК РФ режимы труда и отдыха работников при вахтовом методе регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В используемый в рамках графика работы учетный период (месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год) охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

По общим правилам продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Однако в ряде случаев этого достичь не удастся, или же фактически работники отработывают за учетный период большее число рабочих часов (дней).

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

Необходимо учитывать, что предусматривающий такие же (как вышеприведенные) правила предоставления и оплаты дополнительных дней отдыха пункт 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ (утверждены постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82) должны применяться с учетом решения Верховного Суда Российской Федерации от 4 июля 2002 г. № ГКПИ 2002-398. Указанное решение оставлено без изменения в соответствии с определением Кассационной коллегии Верховного Суда Российской Федерации от 19 сентября 2002 г. № КАС 02-498.

Как было определено данным пунктом Основных положений, дни отдыха (отгулов) должны предоставляться работникам из расчета за семичасовой рабочий день, а часы переработки рабочего времени, не кратные целым рабочим дням (7 часов), могут накапливаться в течение календарного года до целых рабочих дней с последующим предоставлением оплачиваемых дней междувахтового отдыха.

В соответствии с решением Верховного Суда Российской Федерации № ГКПИ 2002-398 приведенные выше положения признаны незаконными (недействительными) в части норм, устанавливающих определение количества дней отдыха из расчета семичасового рабочего дня. Как представляется, приниматься должна продолжительность рабочего дня, установленная для определенных категорий работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором организации.

3.18. Дни отдыха, предоставляемые за время служебной командировки

В соответствии с пунктом 8 Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 г. № 62 «О служебных командировках в пределах СССР» в том случае, если работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день в установленном порядке.

Указанный день отдыха оплате не подлежит, а предоставляется он в сроки, согласованные между работником и работодателем (администрацией организации).

Аналогичная норма о предоставлении дня отдыха в случае выезда в командировку в выходной день в отношении государственных гражданских служащих закреплена в пункте 33 Порядка и условий командирования федеральных государственных гражданских служащих, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 18 июля 2005 г. № 813.

Кроме того, государственным гражданским служащим свободное от работы время предоставляется в случае, если режим служебного времени в государственных органах (организациях), в которые был командирован работник отличается от режима служебного времени в государственном органе, в котором гражданский служащий постоянно проходит федеральную государственную гражданскую службу, в сторону уменьшения дней отдыха. В данном случае гражданским служащим по возвращении из командировки взамен дней отдыха, не использованных в период нахождения в служебной командировке, предоставляются другие дни отдыха.

Если работники по распоряжению работодателя специально командированы для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии со [статьей 153 ТК РФ](#), в том числе и посредством предоставления дней отдыха.

3.19. Отраслевые особенности предоставления дней отдыха

Условия о порядке предоставления работникам отдельных отраслей (сфер деятельности) свободных от работы дней отдыха содержатся также в Положениях об особенностях режимов рабочего времени и времени отдыха, а также в Отраслевых и иных соглашениях.

В соответствии с пунктом 19 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха **работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта** (утверждено приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133) работникам плавсостава судов внутреннего водного транспорта за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставляются суммированные дни отдыха.

При этом число суммированных дней отдыха, полагающихся работнику плавсостава за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным временем за учетный период в часах по графику вахт (смен) по основной должности и нормой рабочего времени за этот же период на продолжительность ежедневной работы (смены). При определении указанной разницы не учитывается время выполнения работ за недостающих по штату работников; аварийных и авральных работ; работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работника, а также время работ в нерабочие праздничные дни, компенсированные по соглашению сторон оплатой в денежной форме.

Пример

Предположим, что за учетный период (квартал) работник плавсостава отработал (график – 8-часовой рабочий день) 620 часов. За указанный период работник использовал 3 дня отдыха, а за работу в один из праздничных дней работнику выплачена компенсация в размере двойной тарифной ставки.

Норма рабочего времени за указанный учетный период составила 528 часов.

Для определения количества дней отгула необходимо:

- 1) определить количество отработанных за учетный период часов без учета дней отгула и оплаченных дней работы в праздничные дни – 588 час. ($620 \text{ час.} - ((3 + 1) \times 8 \text{ час.})$);
- 2) определить количество дней отдыха – 7,5 дней ($(588 \text{ час.} - 528 \text{ час.}) / 8 \text{ час.}$), или 7 дней 4 час.

Суммированные дни отдыха предоставляются работникам плавсостава в течение учетного периода как в навигационный, так и в межнавигационный период. В случае производственной необходимости работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников и при условии письменного согласия работника может перенести использование суммированных дней отдыха за пределы учетного периода, но не более чем на один год.

В период навигации при длительной стоянке судов в пунктах погрузки и выгрузки, в пунктах приписки работникам плавсостава по их письменному заявлению могут предоставляться суммированные дни отдыха в любой день недели. При этом продолжительность непрерывного отдыха работников плавсостава не может быть менее 24 часов. В остальных случаях суммированные дни отдыха предоставляются по согласованию с работниками.

Очередность предоставления суммированных дней отдыха в период навигации устанавливается капитаном (командиром, шкипером) судна с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников. Очередность предоставления суммированных дней отдыха в межнавигационный период устанавливается работодателем.

В период предоставления суммированных дней отдыха работники плавсостава могут, по их письменному заявлению, привлекаться к работе на судах и к береговым работам. В этом случае производится оплата за выполненную работу, а суммированные дни отдыха на другой срок не переносятся.

В тех случаях, когда работнику плавсостава невозможно предоставление суммированных дней отдыха полностью, по письменному заявлению работника плавсостава неиспользованные дни отдыха могут быть заменены денежной компенсацией, исчисляемой в размере его среднего заработка.

На аналогичных условиях суммированные дни предоставляются работникам плавсостава морского флота. При этом как указано в пункте 3.2.10 Отраслевого соглашения по морскому транспорту оплата суммированных дней отдыха (отгулов) производится из расчета должностного оклада, получаемого на день предоставления отгула за неиспользованные дни отдыха, с надбавками и доплатами, установленными законодательством и коллективным договором.

В случае изменения окладов в целом по организации во время пребывания работников в отгулах оплата суммированных дней отдыха, приходящихся на период после повышения окладов, корректируется на величину этого повышения. Заработная плата за все время суммированных дней отдыха (отгулов) выплачивается не позднее чем за один день до начала отгулов.

Взамен неиспользованных дополнительных дней отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени (отгулов) по соглашению между работодателем и работником может выплачиваться денежная компенсация за непредоставленные выходные дни, но не менее чем в двойном размере.

Работникам **рыбохозяйственного комплекса** дополнительные дни отдыха предоставляются в порядке и на условиях, определенных [Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы \(утверждено приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271\)](#).

За часы переработки сверх нормального рабочего времени плавсоставу рыбохозяйственного комплекса в установленном порядке производятся соответствующие доплаты или предоставляются дополнительные дни отдыха.

Указанные дни отдыха могут предоставляться плавающему составу в портах, порпунктах и в других организациях в порядке, определяемом капитаном судна в установленном порядке. Как представляется «установленный порядок» должен быть зафиксирован в правилах внутреннего распорядка организации, коллективном договоре или ином локальном нормативном акте организации.

В тех случаях, когда по условиям работы в период эксплуатации, в том числе промысла, невозможно регулярное предоставление плавающему составу (включая рабочих, руководителей, специалистов и других служащих, а также младший обслуживающий персонал плавучих заводов) еженедельных дней отдыха и нерабочих праздничных дней, такие дни суммируются и предоставляются дополнительные дни отдыха (отгулы) в период стоянки судна в порту, портпунктах, портковшах; на других организациях в период погрузки и выгрузки судна, нахождения судна на ремонте или в отстое, перед зачислением работников плавающего состава в резерв, по окончании промысла (навигации), экспедиции. Суммированные дополнительные дни отдыха (отгулы) могут быть присоединены к ежегодному отпуску работника.

Во время отстоя судов из-за штормовых дней в портах, портопунктах, в портковшах дополнительные дни отдыха (отгула) за неиспользованные еженедельные дни отдыха и нерабочие праздничные дни могут быть предоставлены только в том случае, когда экипаж судна имеет право выхода на берег, при этом на судне должно быть оставлено такое количество членов экипажа, которое необходимо для несения вахтенной службы и обеспечения безопасности стоянки судна.

Для лиц командного состава при стоянке судов в портах, портопунктах, на других организациях, на рейде и во всех случаях вывода судна из эксплуатации, может устанавливаться суточное дежурство с предоставлением на следующий день дополнительного дня отдыха той же продолжительности, что и дежурство. При этом следующее дежурство для данного работника может быть установлено только через двое суток после предыдущего.

Членам экипажей (гражданскому персоналу) **судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации** дополнительные дни отдыха предоставляются в соответствии с [приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. № 170](#), которым утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 2.3 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005 – 2006 годы (прошло уведомительную регистрацию в Роструде 17 февраля 2005 г., № 1/05-06) при установлении режима рабочего времени и времени отдыха для **работников электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций** может использоваться Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России от 30 сентября 1993 года (доведен письмом Минтопэнерго России от 30 сентября 1993 г. № С-6276).

Согласно данному Отраслевому порядку для работников, несущих дежурство на квартире, устанавливается график работы с дежурством посуточно. После каждого дежурства они имеют право на суточный отдых.

Для работников, несущих дежурство в специально оборудованной комнате на объекте, устанавливается график работы с дежурством по 12 часов или посуточно. После каждого дежурства они имеют суточный, а при посуточном дежурстве - двухсуточный отдых.

Учет продолжительности рабочего времени работников организуется предприятием самостоятельно при условии, не ухудшающем ниже рекомендуемых норм:

а) время дежурства у себя на квартире без права отлучаться (за исключением вызова на работу) учитывается из расчета не менее четверти часа рабочего времени за каждый час дежурства, при этом загрузка работой в дни дежурства должна осуществляться таким образом, чтобы не было недоработки за учетный период;

б) дежурства при объекте допускаются в специально выделенной для этих целей комнате (отдельно для мужчин и женщин), изолированной от производственной обстановки, которая должна быть оборудована койкой, полным комплектом спальных принадлежностей, индивидуальными шкафами, настольной лампой, электрической плиткой, чайником и обеспечена питьевой водой.

Время дежурства в специально оборудованной комнате при объекте учитывается при продолжительности дежурства 12 часов из расчета - один час рабочего времени за каждый час дежурства, а при суточном дежурстве (24 часа) - не менее 0,75 часа рабочего времени за каждый час дежурства.

В случае необорудования комнаты в соответствии с указанными требованиями, время дежурства учитывается из расчета каждый час дежурства за один час нормального рабочего времени;

в) в случае привлечения на работу во время дежурства и выполнения определенных работ, каждый час работы учитывается за один час рабочего времени.

Для ремонтного персонала, привлекаемого к дежурству на квартире после рабочего дня, а также в выходные и праздничные дни, без права отлучаться (на случай вызова на работу для выполнения аварийных и срочных работ), продолжительность рабочего времени определяется предприятием из расчета не менее четверти часа рабочего времени, за каждый час дежурства, а каждый час выполнения работы во время дежурства - за один час рабочего времени.

При этом время дежурства в выходные и праздничные дни компенсируется, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Количество дежурств у себя на квартире, как правило, не должно превышать двух суток в месяц.

3.20. Дополнительные выходные дни. Общие положения

В соответствии с положениями статьи 107 ТК РФ выходные дни, а также нерабочие праздничные дни являются видами времени отдыха, предоставляемого работникам организаций.

Если праздничные дни заранее определены действующим законодательством, то выходные дни определяются действующими в организации локальными нормативными актами. Выходные дни предоставляются также и в ряде других случаев, оговоренных в ТК РФ или иных нормативных правовых актов.

3.21. Дополнительные выходные дни, предоставляемые лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства

В соответствии со статьей 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц или разделены ими между собой по их усмотрению.

Согласно действующему законодательству оплата каждого дополнительного выходного дня должна производиться в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

Учитывая то обстоятельство, что до настоящего времени соответствующего закона не принято, согласно совместному письму Минтруда России и Фонда социального страхования Российской Федерации от 5 апреля 2002 г. №№ 296-АП, 02-08/05-762П «О дополнительных оплачиваемых выходных днях для ухода за детьми-инвалидами» при предоставлении выходных дней и их оплате следует руководствоваться постановлением Минтруда России и ФСС РФ от 4 апреля 2000 г. № 26/34 «Об утверждении разъяснения «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами» (в редакции изменений).

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются в каждом из календарных месяцев одному из работающих родителей (или на равных правах опекуну или попечителю) по его заявлению с последующим оформлением приказа (распоряжения) администрации организации.

Основанием для предоставления выходных дней является справка органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием того обстоятельства, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. При этом следует учитывать, что детские дома-интернаты на условиях пяти или шестидневного пребывания в неделю к специализированным детским учреждениям с полным государственным обеспечением не относятся.

Для получения дополнительных выходных дней работающий родитель обязан предоставить также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично. Без представления данной справки выходные дни предоставляются при условии документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишение свободы, служебные командировки свыше одного календарного месяца одного из родителей и т.п.), а также одиноким матерям.

В случае, если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (например, это касается индивидуальных предпринимателей, частных нотариусов, частных охранников, частных детективов, адвокатов, глав или членов крестьянских фермерских хозяйств, родовых, семейных общин коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования и т.д.), то четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях, при предъявлении им документа (копии), подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Справки, которые служат основанием для получения выходных дней, представляются: из органов социальной защиты по месту жительства ребенка-инвалида – ежегодно; с места работы другого родителя – при каждом обращении с заявлением о предоставлении выходных оплачиваемых дней.

Если одним из работающих родителей дополнительные выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, оформленных по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных выходных дней не увеличивается.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце работающим родителем (опекуном, попечителем) в связи с его болезнью, предоставляются ему в этом же календарном месяце в общеустановленном порядке при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности.

В соответствии со статьей 262 ТК РФ оплата каждого дополнительного выходного дня должна производиться в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

До издания таких законов, в соответствии с пунктом 10 разъяснений оплата каждого дополнительного выходного дня работающему родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет должна производиться в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. При этом под дневным заработком понимается средний дневной заработок, определяемый в порядке, установленном статьей 139 ТК РФ. Исходя из этого, расчет среднего заработка должен осуществляться исходя из расчетного периода в 12 календарных месяцев и применения утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Средний дневной заработок для оплаты выходных дней должен определяться путем деления начисленной суммы заработной платы в расчетном периоде, учитываемой при исчислении среднего заработка, на количество рабочих дней в этом периоде исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством Российской Федерации по календарю пятидневной рабочей недели, на количество предоставленных оплачиваемых выходных дней.

3.22. Дополнительный выходной день, предоставляемый женщинам, работающим в сельской местности

Женщинам, работающим в сельской местности, в соответствии со статьей 262 ТК РФ может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Работающая в сельской местности (по действующему административно-территориальному делению) сотрудница вправе испросить предоставление дополнительного выходного дня без указания причины тому. Работодатель, в свою очередь исходя из положений статьи 262 ТК РФ и постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» обязан предоставить работнику «запрошенный» выходной день.

Представляется возможным заявление работника по согласованию с работодателем оформлять каждый месяц или разово на согласованный календарный период (например, в начале года или иного периода определить конкретные дни, которые будут использованы работником).

3.23. Дополнительный выходной день, предоставляемый одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

В соответствии со статьей 319 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

При этом следует учитывать, что работодатель не вправе отказать работнику в использовании указанного выходного дня.

В случае, если у работника несколько детей в возрасте до шестнадцати лет, количество предоставляемых в месяц дней не изменяется.

Как представляется, выходной день может также предоставляться лицам из числа опекунов или попечителей соответствующих детей.

3.24. Дополнительные выходные дни, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях соответствующего уровня образования, в соответствии с положениями главы 26 ТК РФ могут предоставляться дополнительные выходные (свободные от работы) дни с частичной оплатой труда.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов, согласно статье 173 ТК РФ устанавливается сокращенная на 7 часов рабочая неделя и (или) по соглашению с работодателем работнику предоставляется свободный от работы день указанной продолжительности. Свободные часы или день оплачиваются работнику из расчета 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

На аналогичных условиях в соответствии со статьей 174 ТК РФ свободные часы или день предоставляются работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели). За время освобождения от работы работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (статья 176 ТК РФ).

Свободные от работы часы (дни) предоставляются работникам с учетом положений, закрепленных в статье 177 ТК РФ:

образование соответствующего уровня получается работником впервые;

при обучении в нескольких образовательных учреждениях свободные часы (дни) предоставляются только в связи с обучением в одном из образовательных учреждений по выбору работника.

Расчет сумм среднего заработка должен производиться по правилам, установленным [статьей 139 ТК РФ](#) и [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы \(утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213\)](#).

3.25. Отраслевые особенности предоставления выходных дней

Целый ряд действующих в настоящее время нормативных документов определяет особенности предоставления выходных дней для работников отдельных отраслей экономики.

Например, в соответствии с требованиями пункта 14 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10) привлечение **диспетчера по управлению воздушным движением** к работе в выходной день производится с обязательным предоставлением взамен другого дня отдыха.

Согласно пункту 4.6 Отраслевого тарифного соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2005 – 2007 годы (прошло уведомительную регистрацию в Роструде 17 мая 2005 г., № 24/5-07) один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет.

Аналогичная норма закреплена в пункте 4.8 Отраслевого тарифного соглашения по транспортному строительству на 2004 – 2006 годы (прошло уведомительную регистрацию в Роструде 17 октября 2003 г., № 8010-ВЯ).

4.1 Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников

Согласно статье 100 ТК РФ для работников транспорта, связи и других категорий работников, могут устанавливаться особенности режимов рабочего времени и времени отдыха.

4.2. Регулирование рабочего времени и времени отдыха водителей. Общие положения

В соответствии с положениями [статей 100 и 329 ТК РФ](#), а также [постановления Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»](#) в отношении работников транспорта могут устанавливаться особенности режима рабочего времени и времени отдыха, а также условий труда данной категории работников.

Такого рода особенности в настоящее время определены приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15, которым утверждено [Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей](#). Ранее действовавшее Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей (утверждено постановлением Минтруда России от 25 июня 1999 г. № 16) было признано утратившим силу согласно приказу Минздравсоцразвития России от 29 ноября 2004 г. № 285.

Положение устанавливает особенности режима рабочего времени и времени отдыха всех категорий водителей, за исключением водителей, занятых на международных перевозках, а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ. Положение обязательно к применению всеми организациями, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Кроме того, с учетом требований утвержденного Положения в организациях должны разрабатываться (составляться) графики работы (сменности) водителей, расписания и графики движения автотранспорта. При этом графики работы (сменности) на линии составляются работодателем для всех водителей ежемесячно на каждый день (смену) с ежедневным или суммированным учетом рабочего времени. Доводятся графики до сведения водителей не позднее чем за один месяц до введения их в действие. В графиках работы (сменности) определяется время начала и окончания работы, продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов для отдыха и питания, время ежедневного (междусменного) и еженедельного отдыха.

В отдельных случаях (например, на междугородных перевозках на дальние расстояния, когда водитель за смену не может вернуться к постоянному месту работы) дополнительно к графикам работы разрабатываются задания водителю по времени на движение и стоянку автомобиля.

Необходимо учитывать, что все без исключения особенности режимов рабочего времени и времени отдыха сотрудников организаций из числа водителей должны быть закреплены в разрабатываемом в организации коллективном договоре или ином другом локальном нормативном акте. Соответствующие особенности должны быть определены с учетом мнения представительного органа работников, а если это особо предусмотрено коллективным договором или отраслевым соглашением, то даже по согласованию с представительным органом.

Такие документы, как графики работы (сменности) водителей утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Режимы рабочего времени и продолжительность ежедневной работы

В отношении работников из числа водителей могут применяться режимы ежедневной работы (пятидневная или шестидневная рабочая неделя) или суммированного учета рабочего времени. Последний режим в соответствии с пунктом 8 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15) может устанавливаться с учетным периодом в один календарный месяц, а при перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, - до 6 месяцев.

Во всех случаях суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В отношении отдельных категорий работников могут также применяться режимы разделенного на части рабочего дня, а также ненормированного рабочего дня.

Продолжительность ежедневной работы (смены) водителей определяется исходя из применяемого организацией режима рабочего времени и установленной нормы рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени водителей составляет 40 часов в неделю. Для водителей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должна быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При определении продолжительности рабочего времени для указанных работников организациям следует руководствоваться [Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.](#)

Для водителей, работающих по календарю пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов, а для работающих по календарю шестидневной рабочей недели с одним выходным днем – 7 часов. Отработанные сверх указанной продолжительности смены часы должны считаться сверхурочными с их повышенной оплатой в порядке статьи 152 ТК РФ: за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, за последующие сверхурочные часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются действующим в организации коллективным договором, локальным нормативным актом или же заключенными с водителями индивидуальными трудовыми договорами. По желанию самих водителей сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. При этом в следующих случаях продолжительность рабочей смены может быть увеличена до 12 часов:

в случае, когда при осуществлении междугородной перевозки водителю необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха (при этом если изначально пребывание водителя в автомобиле предусматривается более 12 часов, в рейс должны быть направлены два водителя, а транспортное средство должно быть оборудовано спальным местом для отдыха);

при работе на регулярных городских и пригородных автобусных маршрутах (в этом случае продолжение рабочей смены осуществляется по согласованию с представительным органом работников);

при осуществлении перевозок для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, аварийных служб, технологических (внутриобъектных, внутризаводских и внутрикарьерных) перевозок без выхода на автомобильные дороги общего пользования, улицы городов и других населенных пунктов, перевозок на служебных легковых автомобилях при обслуживании органов государственной власти и органов местного самоуправления, руководителей организаций (в данном случае увеличение продолжительности рабочей смены допускается при условии, что общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы не превысит 9 часов).

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными часами считаются те, которые отработаны сверх установленной продолжительности рабочего дня (смены), а также сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период. Во втором случае не менее чем в полуторном размере подлежит оплате количество сверхурочных часов, определенное путем умножения количества рабочих дней за учетный период по графику пятидневной рабочей недели на 2; остальные часы должны оплачиваться не менее чем в двойном размере.

Исходя из пункта 23 Положения о рабочем времени водителей, в любом случае сверхурочная работа в течение рабочего дня (смены) вместе с работой по графику не должна превышать 12 часов, а также четырех часов для каждого водителя в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Превышение приведенного показателя в 12 часов возможно при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия, а также при выполнении (окончании) начатой работы, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не

могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, и если невыполнение (незавершение) такой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества организации либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

Исходя из норм пункта 18 Положения о рабочем времени водителей при суммированном учете рабочего времени для водителей автобусов, работающих на регулярных городских и пригородных пассажирских маршрутах, может вводиться суммированный учет времени управления (следует отличать от суммированного учета рабочего времени) автомобилем. При этом суммарная продолжительность времени управления автомобилем за две недели подряд с учетом времени управления автомобилем в период работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) не может превышать 90 часов.

Пример

Предположим, что в отношении одной категории работников из числа водителей организации установлен подденный учет рабочего времени, в отношении другой – суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный месяц.

Водитель Петров В.Н. (подденный учет) в текущем месяце отработал все рабочие дни (20 дней по графику пятидневной рабочей недели). При этом в один из дней сверхурочно отработано 2 часа, а в другой из дней – 3 часа.

Водитель Сидоров С.Р. (суммированный учет) в том же месяце отработал 210 часов при норме рабочего времени за месяц в 160 часов. Сверхурочных часов сверх установленной продолжительности смены (12 часов) за месяц не имеется.

Тарифная ставка обоих сотрудников составляет 5000 руб. в месяц. Сверхурочные часы оплачиваются в следующих размерах: первые два часа – в полуторном, остальные – в двойном размере.

Сумма заработной платы за месяц составит:

1. Петров В.Н. – 5250 руб., в том числе:

тарифная ставка – 5000 руб.;

оплата за сверхурочную работу – 250 руб. $((5000 \text{ руб.} / 160 \text{ час.} \times 4 \text{ час.} \times 1,5) + (5000 \text{ руб.} / 160 \text{ час.} \times 1 \text{ час.} \times 2))$, где 4 часа – количество сверхурочных часов, подлежащих оплате в полуторном размере (первые 2 часа работы в один из дней и первые два часа в другой день), 1 час – количество сверхурочных часов, подлежащих оплате в двойном размере (количество часов, превышающие первые два часа во второй из дней сверхурочных работ);

2. Сидоров С.Р. – 7500 руб., в том числе:

тарифная ставка – 5000 руб.;

оплата за сверхурочную работу – 2500 руб. (в полуторном размере подлежит оплате 40 часов (20 рабочих дней в месяце $\times$ первые 2 часа сверхурочной работы в каждый из них) – 1875 руб. $(5000 \text{ руб.} / 160 \text{ час.} \times 40 \text{ час.} \times 1,5)$; в двойном размере оплачивается оставшееся количество сверхурочных часов – 10 час. $(210 \text{ час.} - 160 \text{ час.} - 40 \text{ час.})$, а сумма оплаты труда составит 625 руб. $(5000 \text{ руб.} / 160 \text{ час.} \times 10 \text{ час.} \times 2)$).

4.4. Режим разделенного на части рабочего дня

В соответствии с пунктом 13 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15) режим разделенного на части рабочего дня может применяться в отношении водителей автобусов, работающих на регулярных городских, пригородных и междугородных автобусных маршрутах.

Указанный режим может вводиться только с согласия самих работников на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

Рассматриваемый режим рабочего времени может применяться на следующих условиях:

перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы;

продолжительность перерыва между двумя частями рабочего дня должна быть не менее 2 часов (без учета времени для отдыха и питания);

перерыв между двумя частями смены должен предоставляться в месте дислокации организации или в месте, определенном для отстоя автобусов и оборудованном для отдыха водителей;

общая продолжительность ежедневной работы (длительность двух частей рабочего дня) не должна превышать продолжительности ежедневной работы (смены), рассмотренной в предыдущей части публикации.

Следует учитывать, что время перерыва между двумя частями рабочего дня в рабочее время не включается и потому оплате не подлежит.

Как правило, режим разделенного на части рабочего дня вводится с установлением дополнительной выплаты, компенсирующей особенности работы на условиях такого режима. Исходя из сложившейся практики размер дополнительной оплаты труда составляет до 30 процентов тарифной ставки (оклада) работника.

Условия и размеры осуществления дополнительной выплаты закрепляются в коллективном договоре, заключенных с водителями индивидуальных трудовых договорах или же в соответствующих локальных нормативных актах.

4.5. Режим ненормированного рабочего дня

В соответствии с пунктом 14 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15) ненормированный рабочий день может устанавливаться в отношении водителей легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителей автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях.

Данный режим рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. При этом количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, в дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

В качестве компенсации за работу по режиму ненормированного рабочего дня работникам в соответствии со статьей 119 ТК РФ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. В бюджетных учреждениях такой отпуск предоставляется в соответствии с [Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884.](#)

В отдельных организациях водителям за работу в режиме ненормированного рабочего дня производятся также дополнительные выплаты. Так, в таможенных органах осуществляется доплата в размере до 25 процентов тарифной ставки (оклада) на основании пункта 6.2 Инструкции, утвержденной приказом ГТК России от 30 ноября 2000 г. № 1082.

В учреждениях Министерства обороны Российской Федерации доплата в размере до 25 процентов месячной тарифной ставки за фактически отработанное время в качестве водителя производится водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей – такси), криминалистических лабораторий, автомобилей скорой медицинской помощи при введении ненормированного рабочего времени (пункт 4 раздела IX приложения № 1 к приказу Министра обороны от 8 марта 1993 г. № 130).

4.6. Содержание рабочего времени водителей

Рабочее время водителей – это период, в течение которого водитель должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора, правилами внутреннего трудового распорядка организации и графиком работы (сменности).

При этом в рабочее время водителей включаются следующие периоды:

непосредственно время управления автомобилем (в обычных условиях время управления транспортным средством не должна превышать 9 часов; в условиях горной местности при перевозке пассажиров автобусами габаритной длиной свыше 9,5 метра и при перевозке тяжеловесных, длинномерных и крупногабаритных грузов – 8 часов; при суммированном учете рабочего времени время управления может быть увеличено до 10 часов, но не более двух раз в неделю, и при этом суммарная продолжительность управления автомобилем за две недели подряд не должна превышать 90 часов);

время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах, частота и продолжительность которых указываются в задании водителю по времени на движение и стоянку автомобиля (предоставляются на междугородных перевозках после первых 3 часов непрерывного управления автомобилем продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем – такой же продолжительностью не более чем через каждые 2 часа; в том случае, если время предоставления перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется);

подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках - для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены (состав, продолжительность работ устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации);

время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии (продолжительность устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации);

время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

время простоев не по вине водителя;

время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;

время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором, заключенным с водителем (засчитывается в рабочее время в размере не менее 30 процентов; конкретная продолжительность засчитываемого времени устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации; если перевозка на одном автомобиле осуществляется двумя водителями, время на охрану груза и автомобиля засчитывается в рабочее время только одному водителю);

время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем при направлении в рейс двух водителей (указанные периоды засчитываются в рабочее время в размере не менее 50 процентов; конкретная продолжительность устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников);

время в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Все приведенные выше периоды включаются в рабочее время водителей, в связи с чем подлежат оплате в порядке и условиях, установленных принятой в организации системой заработной платы.

Следует обратить внимание, что отдельные периоды времени включаются в рабочее время в порядке, установленном заданием на движение и стоянку (время перерывов для отдыха), или же по специальному распоряжению работодателя (состав и продолжительность подготовительно-заключительных работ, время охраны груза и автомобиля, время присутствия на рабочем месте, когда водитель не управляет автомобилем). При этом специальное распоряжение работодателя принимается с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников и может быть зафиксировано в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или ином другом локальном нормативном акте организации.

Пример

Предположим, что согласно правилам внутреннего трудового распорядка в организации установлена пятидневная рабочая неделя с ежедневной продолжительностью рабочего времени, определяемой путем деления установленной продолжительности рабочего времени для каждой из кате-

горий работников (40-часовая, 36-часовая рабочие недели и т.п.) на количество рабочих дней недели (5 дней).

Сотрудники из числа водителей выполняют работу в течение ежедневной работы продолжительностью 8 часов (40 часов в неделю / 5 рабочих дней недели). Кроме того, ежедневно работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Время начала работы – 8 часов утра, окончания работы – 17 часов вечера.

В ежедневную работу указанной продолжительности должны включаться:

непосредственно время управления транспортным средством;

время специального перерыва при междугородных перевозках для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут после первых трех часов непрерывного управления и такой же продолжительности в дальнейшем не более чем через каждые 2 часа (за исключением случаев, когда время специального перерыва приходится на время перерыва для отдыха и питания);

продолжительность подготовительно-заключительного времени – согласно распоряжению работодателя для указанных работ предоставляется 15 минут в начале смены и 15 минут в конце смены;

продолжительность времени проведения медицинского осмотра водителя – согласно распоряжению работодателя для прохождения осмотра каждому из водителей предоставляется время в течение до 30 минут с подтверждением времени врачом организации;

время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки, в местах посадки и высадки пассажиров;

время простоев не по вине водителя;

время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;

время охраны груза и автомобиля – согласно распоряжению работодателя 30 процентов указанного времени засчитывается в рабочее время одного из водителей, направленному в рейс;

время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем при направлении в рейс двух водителей – согласно распоряжению работодателя 50 процентов указанного времени засчитывается каждому из водителей.

Фактическая продолжительность каждого из указанных видов рабочего времени определяется согласно оформляемым путевым листам.

Ежедневно в организации на основании указанных листов и данных спидометра осуществляется проверка использования каждым из водителей своего рабочего времени. Оправданная переработка рабочего времени оплачивается в порядке сверхурочной работы, а недоработки в отдельные из дней оплате не подлежат.

Например, исходя из оформленного в установленном порядке путевого листа за один из рабочих дней водитель фактически управлял автомобилем 5 часов 30 минут (что в основном соответствует пробегу автомобиля и средней скорости движения в местности, где осуществлялись перевозки). Кроме того, по утверждению водителя 40 минут приходится на погрузку и разгрузку автомобиля, что подтверждается росписями организации-заказчика на путевом листе, а 50 минут водитель простаивал на территории организации без загрузки автомобиля, что следует признать простоем не по его вине.

30 минут приходится на погрузочно-разгрузочные работы, а 25 минут – на прохождение медосмотра, что подтверждено росписями в путевом листе врача организации.

Всего в рабочее время водителя включается 7 час. 55 мин. (5 час. 30 мин. + 40 мин. + 50 мин. + 30 мин. + 25 мин.) или 8 час.

4.7. Содержание времени отдыха водителей

Составными частями времени отдыха водителей являются ежедневный перерыв для отдыха и питания, период ежедневного (междусменного) отдыха и период еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни).

Ежедневный перерыв для отдыха и питания работникам из числа водителей предоставляется в порядке, установленном в пункте 24 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15).

Как правило, указанный перерыв предоставляется в середине рабочей смены. При продолжительности рабочего дня (смены) более 8 часов, допускается предоставление водителю двух перерывов суммарной продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут.

Во всех случаях конкретный календарный период дня, в который предоставляется перерыв, а также его продолжительность (общая продолжительность перерывов) устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или же по соглашению между работником и работодателем.

Продолжительность **ежедневного (междусменного) отдыха** определяется на следующих условиях:

продолжительность указанного отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену);

при суммированном учете рабочего времени продолжительность отдыха должна быть не менее 12 часов;

на междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах не может быть менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из двух водителей – не менее половины времени этой смены с соответствующим увеличением времени отдыха непосредственно после возвращения к месту постоянной работы.

Еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, и его продолжительность должна составлять не менее 42 часов. При этом на междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха может быть сокращена, но не менее чем до 29 часов, однако в среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

При поденном режиме рабочего времени выходными днями, как правило, являются суббота и воскресенье (при пятидневной рабочей недели) или воскресенье (при шестидневной рабочей неделе). Воскресенье при этом согласно статье 111 ТК РФ является обязательным выходным днем. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы (сменности). При этом число выходных дней в соответствующем календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

Работа водителей в предусмотренные [статьей 112 ТК РФ](#) нерабочие праздничные дни при поденном режиме рабочего времени может осуществляться на условиях, определенных [статьей 113 ТК РФ](#). При суммированном учете рабочего времени работа водителей в нерабочие праздничные дни может предусматриваться графиком работы (сменности), в связи с чем включается в норму рабочего времени за соответствующий учетный период. Однако в любом случае работа в праздничные дни подлежит дополнительной оплате на условиях, определенных [статьей 153 ТК РФ](#).

4.8. Регулирование рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса. Общие положения

Действующее законодательство определяет некоторые особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отношении водителей трамвая и троллейбуса. Такого рода особенности определены [Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденным приказом Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127.](#)

Нормы указанного Положения обязательны для исполнения всеми организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, и они должны учитываться в том числе и при составлении графиков работы (сменности) водителей. С учетом требований Положения должны также разрабатываться расписания и графики движения трамваев (троллейбусов).

Отдельные вопросы регулирования режимов рабочего времени и времени отдыха рассматриваемой категории работников регламентированы [Федеральным отраслевым соглашением по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2005 – 2007 годы](#), а также положениями некоторых других нормативных актов.

4.9. Регламентация рабочего времени. Используемые режимы рабочего времени

В отношении водителей трамваев и троллейбусов применяются режимы ежедневной работы, суммированного учета рабочего времени, а также разделенного на части рабочего дня.

Во всех случаях используемый режим работы устанавливается работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, а если это особо предусмотрено коллективным договором (соглашением) – по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом работников. На уровне отдельно взятой организации составляющие части используемого режима рабочего времени определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы работников организации, определяется согласно положениям статьи 372 ТК РФ. Разработанный проект локального нормативного акта, определяющего условия применения того или иного режима рабочего времени, представляется работодателем выборному профсоюзному органу, который в течение семи рабочих дней рассматривает его и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Если профсоюзный орган не согласен с подготовленным работодателем локальным актом, он в течение трех дней может провести с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение. В свою очередь выборный профсоюзный орган при несогласии с данным решением вправе обжаловать его в соответствующей государственной инспекции труда.

Во всех случаях рабочее время водителей определяется графиками работы (сменности), которые в соответствии с пунктом 4 Положения о рабочем времени составляются для каждого водителя на каждый день (смену) и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. В графиках работы (сменности) определяются время начала и окончания работы, продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов для отдыха и питания, время ежедневного (междусменного) и еженедельного отдыха.

Графики работы (сменности) утверждаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Наряду со временем непосредственного управления трамваем (троллейбусом) на линии, в рабочее время водителей в соответствии с пунктом 10 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса (приказ Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127) включаются следующие периоды:

время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии (продолжительность периода, включаемого в рабочее время, определяется работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа);

подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в трамвайное (троллейбусное) депо (состав и продолжительность включаемых в рабочее время подготовительно-заключительных работ устанавливается работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа);

время стоянки в местах посадки и высадки пассажиров на остановочных пунктах и на конечных станциях;

время простоев трамваев (троллейбусов) на линии;

время нахождения водителя в резерве;

время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии простейших неисправностей подвижного состава.

Касаясь подготовительно-заключительного времени, следует обратить внимание на [распоряжение Минтранса России от 8 октября 2003 г. № АК-24-р, которым утверждена Примерная должностная инструкция водителя трамвая](#).

В частности, согласно указанной должностной инструкции водитель трамвая обязан явиться на работу не позднее указанного в наряде времени, пройти предрейсовый медицинский осмотр, предъявить диспетчеру трамвайного депо по выпуску удостоверение на право управления трамваем и книжку водителя, получить путевой лист, расписание движения, книгу трамвая, набор инструментов, диэлектрические перчатки и сигнальный жилет оранжевого цвета. При работе без кондуктора водитель дополнительно должен получить звукоусилительную установку, билетно-учетный лист, абонементные талоны и проездные билеты.

Также водитель трамвая должен проверить в книге трамвая наличие подписи мастера, подтверждающей, что трамвай технически исправен, чист и годен к эксплуатации на линии.

При наличии в книге трамвая заявок на неисправность отдельных узлов и агрегатов водитель проверить наличие подписи мастера об их устранении. Если неисправности не устранены, он должен

сообщить об этом диспетчеру трамвайного депо по выпуску и дать повторную заявку. В дальнейшем водителю следует действовать в соответствии с указаниями диспетчера по выпуску.

Водитель трамвая должен также проверить наличие действительного талона государственного технического осмотра ГИБДД, который храниться в книге трамвая, и полиса обязательного страхования гражданской ответственности владельца транспортного средства.

При приемке трамвая водитель трамвая должен проверить:

полноту и правильность экипировки;
внешнее и внутренне состояние кузова, качество уборки салона (уборка кабины трамвая производится водителем);

исправность запоров всех люков, кожухов и крышек;
наличие калиброванных предохранителей низковольтных и высоковольтных электрических цепей;

состояние токоприемника, контактной вставки;
состояние сцепных приборов;
регулировку всех видов тормозов;
исправность освещения салона, контрольной лампы (зуммера), ламп освещения подножек, в зимнее время - обогрева салона и кабины водителя, работу стеклообогревателя кабины;

работу сигнала, звонка из салона, фар, стоп-сигналов, габаритных фонарей, дверных механизмов, сигналов указателей поворотов, действие световых сигналов положения дверей салона, стеклоочистителей, песочниц, звукоусилительной установки;

исправность колесных пар (внешним осмотром);
напряжение аккумуляторной батареи;
правильность установки и исправность кресла водителя, зеркал заднего вида, солнцезащитного козырька;

на трамваях, работающих по системе многих единиц, - исправность межвагонных соединений и сцепных приборов;

состояние предохранительной сетки;
наличие сухого песка в песочницах, двух противооткатных упоров (башмаков), двух порошковых или углекислотных огнетушителей (по одному в салоне и кабине), медицинской аптечки, знака аварийной остановки, буксировочной сцепки.

В случае обнаружения какой-либо неисправности водитель трамвая должен заявить об этом диспетчеру депо, а при отсутствии неисправностей - расписаться в путевом листе и книге трамвая о приемке трамвая в технически исправном состоянии.

Приемка трамвая оформляется подписью водителя трамвая в книге поезда и путевом листе.

Перед выездом из депо водитель трамвая должен поставить в кассету фамильную вставку, при бескассовом обслуживании установить код компостеров.

При выезде из депо водитель трамвая должен проверить действие тормозов, песочниц, работу генератора, работу токоприемников при прохождении спецчастей контактной сети, убедиться в свободном ходе трамвая на выбеге, в отсутствии постороннего шума и стука. При выявлении неисправности водитель обязан остановить трамвай, сообщить об этом работнику, ответственному за выпуск, или линейному работнику службы движения и действовать по их указанию.

Проверка исправности перечисленных выше узлов и агрегатов, обеспечивающих безопасность движения, должна производиться водителем трамвая без пассажиров на участке пути, определенном приказом по организации городского электрического транспорта.

В пределах времени стоянки на конечных пунктах водитель трамвая должен явиться к диспетчеру станции, предъявить ему удостоверение на право управления трамваем, книжку водителя, отправиться в рейс по маршруту согласно расписанию.

При задержке трамвая в пути (скоплении транспорта, неисправности контактной сети или трамвайного пути, сходе трамвая с рельсов), аварии, дорожно-транспортном происшествии водитель трамвая должен немедленно сообщить о происшедшем линейному работнику службы движения, а при его отсутствии - старшему (центральному) диспетчеру, указав причину задержки, инвентарный номер трамвая, маршрут следования и место стоянки.

Аналогичная Примерная должностная инструкция водителя троллейбуса утверждена распоряжением Минтранса России от 8 октября 2003 г. № АК-25-р. Так, при приемке троллейбуса водитель обязан проверить:

полноту и правильность экипировки;
внешнее и внутреннее состояние кузова, качество уборки салона (уборка кабины троллейбуса производится водителем);

исправность запоров всех люков, кожухов и крышек;
исправность штанг, головок токоприемников и штангоуловителей, отсутствие погнутости штанг, сохранность изоляции штанг, крепления башмаков, исправность башмакоуловителей, правильность крепления веревок, состояние контактных вставок, наличие запасных ставок головок токоприемника; крепление колес и состояние шин;

усилие при вращении рулевого колеса;
окружной люфт рулевого колеса при работающем гидроусилителе (с помощью второго лица);
исправность освещения салона, контрольных ламп, фонарей освещения подножек и задней двери;
работу звонка звукового сигнала, зуммера, фар, габаритных фонарей, стоп-сигналов, дверных механизмов и стеклоочистителей;
действие светового сигнала положения дверей пассажирского помещения;
работу контроллера водителя, реверсора, группового реостатного контроллера;
при отключенном автоматическом выключателе проверяется порядок включения и выключения контакторов и реле, плавность хода педалей управления;
работу мотор-компрессора, регулятора давления, манометров, тормозного крана и отсутствие утечки воздуха из пневмосистемы;
правильность установки кресла водителя, зеркал заднего вида и солнцезащитного козырька;
работу звукоусилительной установки;
работу компостеров;
наличие противооткатного упора (башмака), порошковых или углекислотных огнетушителей (2-х для троллейбуса двухосного и 3-х для сочлененного), медицинской аптечки, знака аварийной остановки;
наличие жидкости в баках стеклоочистителей.

В случае обнаружения какой-либо неисправности водитель троллейбуса должен сообщить об этом диспетчеру депо по выпуску, а при отсутствии неисправностей - расписаться в путевом листе и книге троллейбуса о приемке троллейбуса в технически исправном состоянии.

В рамках **режима ежедневной работы** нормальная продолжительность рабочего времени водителя не должна превышать 40 часов в неделю. При этом для водителей, работающих по календарю пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 8 часов, а для лиц, работающих по календарю шестидневной рабочей недели с одним выходным днем, - 7 часов.

Режим суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и применяется в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. В качестве учетного периода при этом используется один календарный месяц. Именно за указанный период времени должна быть соблюдена предусмотренная трудовым законодательством продолжительность рабочего времени.

При формировании графиков работы (смены) при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей должна быть соблюдена на уровне не выше 10 часов. По согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом продолжительность ежедневной работы (смены) водителей может быть увеличена до 12 часов.

Режим разделенного на части рабочего дня в соответствии с пунктом 9 Положения о рабочем времени водителей трамвая и троллейбуса вводится на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

При данном режиме работы перерыв между двумя частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы. Продолжительность перерыва между частями рабочего дня (смены) при разделении рабочего дня (смены) в дневное время должна быть не более 2 часов без учета времени для отдыха и питания, в ночное время – не более 6 часов без учета времени для отдыха и питания. В свою очередь общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 10 часов. В случае увеличения работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом продолжительности ежедневной работы до 12 часов, общая продолжительность двух частей рабочего дня (смены) не должна превышать указанной продолжительности в 12 часов.

Необходимо учитывать, что перерыв между двумя частями смены предоставляется в месте, оборудованном для отдыха водителей, а само время перерыва в рабочее время не включается и поэтому какой-либо оплате не подлежит.

В качестве компенсации за работу по режиму разделенного на части рабочего дня водителям устанавливается дополнительная выплата по оплате труда. В организациях, на которых распространяется действие Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2005 – 2007 годы, размер доплаты за работу по графику с разделением смены на части составляет не менее 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время.

Согласно пункту 1.2 указанного Федерального отраслевого соглашения его действие распространяется, в частности, на организации автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, входящих в состав Российского автотранспортного союза, а также на организации автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта, уполномочивших Российский автотранспортный союз на свое представительство в Соглашении.

4.10. Содержание времени отдыха

Составными частями времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, как впрочем и иных категорий работников, являются ежедневный перерыв для отдыха и питания, ежедневный (междусменный) отдых и еженедельный непрерывный отдых (выходные дни).

В соответствии с пунктом 12 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса (приказ Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127) в обычном порядке водителям трамвая и троллейбуса **перерыв для отдыха и питания** предоставляется однократно продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Как правило, указанный перерыв предоставляется в середине рабочего дня (смены).

В том случае, если продолжительность ежедневной работы (смены) составляет более 8 часов, водителям могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут.

Во всех случаях конкретный период календарного дня и продолжительность предоставляемого перерыва (общая продолжительность предоставляемых перерывов) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Если по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, на работодателя возлагается обязанность обеспечить водителю возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. При этом места для этого также предусматриваются правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность **ежедневного (междусменного) отдыха** в соответствии с пунктом 13 Положения о рабочем времени водителей трамвая и троллейбуса должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену), но во всех случаях не менее 12 часов.

В свою очередь продолжительность **еженедельного непрерывного отдыха** должна составлять не менее 42 часов. Однако в рамках режима суммированного учета рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть сокращена, но не менее чем до 24 часов, при соблюдении условия о продолжительности данного параметра в среднем за месяц на уровне не менее 42 часов.

Также следует учитывать, что при суммированном учете рабочего времени выходные дни устанавливаются в различные дни недели и предусматриваются в графиках работы (сменности). При этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель соответствующего месяца.

В рамках режима суммированного учета рабочего времени в качестве рабочих дней графиком работы (сменности) на общих условиях может предусматриваться работа водителей в праздничные дни, на что указано в пункте 16 Положения о рабочем времени водителей трамвая и троллейбуса. Однако в любом случае работа в предусмотренные графиком работы праздничные дни подлежит дополнительной оплате не менее чем в двойном размере на условиях статьи 153 ТК РФ.

4.11. Регулирование рабочего времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта. Общие положения

В соответствии с положениями статьи 25 Федерального закона от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (в редакции изменений и дополнений) особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта с учетом мнения соответствующего профессионального союза. Сходные положения содержатся в статьях 100 и 329 ТК РФ.

Указанные особенности в настоящее время определены приказом МПС России от 5 марта 2004 г. № 7, которым утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов.

Наряду с этим ряд положений, касающихся особенностей труда рассматриваемой категории работников, рассматривается в некоторых других нормативных правовых актах. Например, на железнодорожном транспорте необщего пользования применению подлежит [приказ МПС СССР от 18 сентября 1990 г. № 8ЦЗ «О введении в действие особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта и метрополитенов, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживания пассажиров»](#) (в редакции изменений, внесенных приказом МПС СССР от 5 марта 2004 г. № 7).

4.12. Перечень работников, на которые распространяются особенности режимов рабочего времени и времени отдыха

В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7) особенности режима рабочего времени и времени отдыха, а также условий труда распространяются на отдельные категории работников железнодорожного транспорта, труд которых непосредственно связан с движением поездов, осуществляющих свои трудовые обязанности в пути или в пределах обслуживаемых участков инфраструктуры железнодорожного транспорта, выполняющих работу по перевозке грузов и оказанию услуг по обслуживанию пассажиров, а также работников, обеспечивающих непрерывность перевозочного процесса и безопасность движения поездов. Нормы Положения, в частности, распространяются на работников локомотивных и кондукторских бригад, пассажирских поездов, рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями; работников путевого хозяйства; работников, обслуживающих (сопровождающих) специальный железнодорожный подвижной состав, локомотивы и пассажирские вагоны; работников восстановительных поездов.

Положение не регулирует рабочее время и время отдыха работников, осуществляющих деятельность в области строительства, ведомственной охраны, эксплуатационных организаций связи, образовательной деятельности, торговли, медицинского обслуживания, общественного питания (включая вагоны-рестораны, вагоны-кафе, вагоны-бары), водителей автомобилей, а также работников, для которых применяется вахтовый метод организации работ. Для данных категорий лиц режимы рабочего времени и условия труда определяются в общеустановленном порядке согласно положениям ТК РФ. При этом в отношении водителей автомобилей, сотрудников ведомственной охраны, работников связи применяются особенности регулирования режимов рабочего времени и времени отдыха, устанавливаемые для работников соответствующих отраслей.

4.13. Применяемые режимы рабочего времени

В отношении работников железнодорожного транспорта применяются общестандартные режимы рабочего времени, включая сменный режим работы, суммированный учет рабочего времени, режим разделенного на части рабочего дня, но с отдельными особенностями. Наряду с этим применяется и ряд иных режимов, среди которых специальный режим рабочего времени для сотрудников, работа которых протекает в пути, дежурство на дому или в специальной комнате (помещении) и др.

При введении **режима сменной работы** рабочее время каждого конкретного работника регулируется согласно графиков сменности. Согласно общим требованиям графики сменности должны быть доведены до сведения работников (объявлены) не позднее чем за один месяц до их введения (статья 103 ТК РФ). В тех случаях, когда технологический процесс требует оперативного управления эксплуатационной работой транспортной сети и ее корректировки, работникам железнодорожного транспорта, труд которых непосредственно связан с движением поездов, осуществляющим свои трудовые обязанности в пути или в пределах обслуживаемых участков инфраструктуры, а также выполняющим работу, связанную с движением поездов или перевозке грузов и оказанию услуг по обслуживанию пассажиров, обеспечивающим непрерывность перевозочного процесса и безопасность движения поездов, график сменности может доводиться не позднее чем за три дня до начала его действия.

В отношении лиц из числа локомотивных и кондукторских бригад применяются именные графики сменности, а в отношении работников пассажирских поездов, рефрижераторных секций и автомномных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями – графики сменности на поезд.

Графики сменности утверждаются работодателем или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и (или) локальным и нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

При разработке графиков необходимо учитывать, что не допускается работа в течение двух смен подряд, а продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в день. Конкретная продолжительность рабочей смены (рабочего дня) устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а соответствующее решение в обязательном порядке фиксируется в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или ином действующим в организации локальном нормативном акте.

При формировании графиков сменности необходимо также учитывать следующие положения:

работа более двух календарных дней подряд в период ночного времени (а именно с 22 часов до 6 часов) не допускается;

время непрерывного отдыха между сменами должно составлять не менее 12 часов (привлечение работника к работе независимо от продолжительности использованного отдыха за время предшествующей работы (смены), допускается в случаях производства работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия (снежных и песчаных заносов, обвалов, оползней, последствий ураганов, смерчей, бурь, ливневых дождей, наводнений и землетрясений) с письменного согласия работника).

Должны учитываться при подготовке графиков сменности также время начала и время окончания работы. При этом под временем начала работы понимается время явки работника к постоянному месту работы, а под временем окончания работы – время освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей в часы, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

Для работников, работающих посменно, а также для работников, рабочий день которых разделен на части, время начала и окончания работы (смены) определяются именно графиком сменности.

Начало и окончание работы могут назначаться и вне постоянного пункта сбора (постоянного места работы), о чем работнику сообщается не позднее окончания предыдущего рабочего дня (смены). В таких случаях время следования до назначенного места работы и обратно в рабочее время не включается, и соответственно оплате не подлежит.

Если особо время начала и окончания работы вне постоянного места работы (пункта сбора) не оговаривается, время следования от постоянного пункта сбора до места предстоящей работы включается в рабочее время и определяется в правилах внутреннего трудового распорядка с учетом удаленности места предстоящей работы и способа доставки работников.

Режим суммированного учета рабочего времени вводится на условиях, определенных [статьей 104 ТК РФ](#), а также [пункта 3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов \(приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7\)](#)

Указанный режим применяется в отношении работников, занятых на круглосуточных непрерывных работах, а также на других видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период как составная часть рассматриваемого режима может составлять месяц, квартал и другие, но не более года.

Суммированный учет рабочего времени, сочетаемый с шестидневной рабочей неделей с одним выходным днем и четырехсменным графиком работы с 12-часовой продолжительностью, в соответствии с пунктом 20 Положения о рабочем времени по железнодорожному транспорту устанавливается для работников с разделенным на части рабочим днем, а также для работников тех организаций, где длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) работников. При применении данного режима продолжительность смен в ночное время сокращению не подлежит.

Для диспетчеров поездных, работающих на участках I группы магистральных железных дорог, и дежурных по железнодорожным станциям внеклассным и I класса магистральных железных дорог, устанавливается пятисменный график работы с двенадцатичасовой продолжительностью непрерывной работы с предоставлением отдыха после дневного и ночного дежурства продолжительностью 48 часов с соблюдением месячной (квартальной) нормы рабочего времени или, в особых случаях, четырехсменный график с двенадцатичасовой продолжительностью непрерывной работы с предоставлением отсроченного отдыха равномерно в течение учетного периода.

Применяется режим суммированного учета рабочего времени в порядке и на условиях, определенных действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка. При этом в обязательном порядке предусматривается формирование графиков сменности на соответствующий учетный период, в котором должна быть соблюдена установленная законодательством продолжительность рабочего времени для соответствующих категорий работающих лиц. Данными графиками сменности также предусматриваются выходные дни, а также периоды междусменного отдыха.

Необходимо учитывать, что на непрерывных сменных работах работникам не разрешается оставлять рабочее место не дождавшись смены. Об этих фактах незамедлительно должен быть оповещен работодатель, который обязан принять все зависящие от него меры для смены работника, но с соблюдением правила, согласно которому междусменный отдых вызываемого работника должен быть не менее 12 часов.

В рабочее время работников локомотивных и поездных бригад, бригад рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями наряду непосредственно со временем управления включается время приема и сдачи локомотивов, вагонов, рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, а также время на подготовку в рейс указанных бригад. Для данной категории сотрудников, а также водителей самоходного специализированного подвижного состава, бригад, обслуживающих вагоны-транспортёры сочлененного типа, началом работы (смены) считается время явки к месту постоянной работы (депо, линейный пункт, резерв, пункт подмены локомотивных бригад, пункт оборота локомотивов) по графику, наряду или вызову, а окончанием работы (смены) – завершение оформления соответствующей технической документации после сдачи локомотива, поезда, состава, рефрижераторной секции или вагона в депо или пункте смены. В том случае, если сотрудник не направлен в поездку, окончанием работы (смены) для него является время освобождения от выполнения трудовых обязанностей представителем администрации организации в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

В процессе трудовой деятельности должны быть учтены ограничения, установленные действующим законодательством, для выполнения отдельными категориями работников тех или иных работ.

Перечень работ, которые не могут быть поручены в сфере железнодорожного транспорта работникам из числа женщин, определен постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162. В данный перечень включены работы, выполняемые по профессии водители дрезины и его помощника, работающих на железнодорожных линиях широкой колеи; кондуктора грузовых поездов; кочегара паровозов в депо; машиниста дизельпоезда и его помощника; машинистов мотовоза, паровоза, тепловоза, тягового агрегата, электровоза, электропоезда и их помощников; монтера пути (при превышении установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную) и др.

В свою очередь, аналогичный перечень в части лиц моложе 18 лет определен постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163. Данной категории работников не могут быть поручены работы, связанные с безотцепочным ремонтом вагонов; восстановительные работы; очистка вагонозамедлителей сортировочных горок; работы по профессиям водителя дрезины, дренажника, кочегара паровозов в депо, машиниста автомотрисы, машиниста дизель-поезда, машиниста железнодорожно-строительных машин, машиниста мотовоза, машиниста паровоза и др.

В отношении работников, постоянная работа которых осуществляется в пути, а именно работников поездных бригад пассажирских поездов, работников рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, хоппер-дозаторных и думпкарных маршрутов, вагонов-транспортёров сочлененного типа, служебных, багажных и сборно-раздаточных вагонов, при общей продолжительности поездки в оба конца трое суток и более, может применяться **режим рабочего времени, основанный на «туре»** - учетном периоде с момента явки работника на работу

для поездки до момента явки работника на работу для следующей поездки, после его отдыха в пункте постоянной работы.

Дежурство на дому или в специально оборудованной комнате (помещении), в купе вагона может устанавливаться дежурным по железнодорожным станциям, начальникам железнодорожных станций участков инфраструктуры, оборудованных диспетчерской централизацией, автоблокировкой и полуавтоблокировкой, дежурному персоналу электромонтеров и электромехаников тяговых подстанций, электростанций районов электрических сетей и дистанций контактной сети, работникам хозяйства сигнализации и связи, приемосдатчикам груза и багажа, работникам восстановительных поездов, проводникам пассажирских вагонов, проводникам по сопровождению специальных вагонов. Указанный режим допускается с письменного согласия работника в соответствии с утвержденными работодателем и с учетом мнения представительного органа работников положениями о дежурстве в соответствующих видах деятельности железнодорожного транспорта.

4.14. Случаи и порядок привлечения работников к сверхурочным работам

В соответствии с пунктом 4 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7) привлечение к сверхурочным работам работников, постоянная работа которых осуществляется в пути, из числа работников поездных бригад пассажирских поездов, работников рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, хоппер-дозаторных и думпкарных маршрутов, вагонов-транспортёров сочлененного типа, служебных, багажных и сборно-раздаточных вагонов, локомотивных бригад, работающих с хозяйственными и восстановительными поездами специального назначения, водителей самоходного специализированного подвижного состава, а также других работников, труд которых непосредственно связан с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров, в соответствии со статьей 99 ТК РФ может производиться работодателем с учетом мнения представительного органа работников и письменного согласия самого работника.

При этом следует учитывать, что общее количество сверхурочных часов работы для каждого работника не должно превышать двадцати четырех часов в месяц и в соответствии со статьей 99 ТК РФ 120 часов в год. Как видим, применению не подлежит ограничение сверхурочных работ четырьмя часами в течение двух дней подряд, также установленное статьей 99 ТК РФ.

Необходимо также учитывать, что при суммированном учете рабочего времени сверхурочными часами считаются те, которые отработаны сверх установленной продолжительности рабочего дня (смены), а также сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период. Во втором случае не менее чем в полуторном размере подлежит оплате количество сверхурочных часов, определенное путем умножения количества рабочих дней за учетный период по графику пятидневной рабочей недели на 2; остальные часы должны оплачиваться не менее чем в двойном размере.

В ОАО «РЖД» оплата сверхурочного времени осуществляется на условиях, определенных пунктом 4.3 Положения об оплате труда работников филиалов открытого акционерного общества «Российские железные дороги», утвержденного решением правления ОАО «РЖД» от 15 апреля 2004 г. (протокол № 8).

В частности, оплата труда работников филиалов ОАО «РЖД» за пределами нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Для отдельных категорий работников с суммированным учетом рабочего времени (локомотивные и поездные бригады, сменные работники) в полуторном размере оплачивается время сверхурочной работы, которое не превышает двух часов за каждую рабочую смену по графику сменности в данном учетном периоде, остальные часы отработанного сверхурочного времени оплачиваются в двойном размере.

4.15. Содержание и особенности режимов времени отдыха

Перерывы в работе, междусменный отдых, еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) и праздничные дни, а также иные периоды отдыха предоставляются работникам железнодорожного транспорта на условиях [главы 18 ТК РФ](#), а также [раздела X Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов \(приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7\)](#). Кроме того, в установленных случаях работникам предоставляется время отдыха в пункте оборота (подмены), а также время отдыха во время поездки.

При этом работникам локомотивных и кондукторских бригад **выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)** предоставляются в различные дни недели равномерно в течение месяца путем добавления 24 часов к расчетному времени отдыха, положенному после очередной поездки в рабочей неделе. При определении выходных дней необходимо учитывать положения статьи 110 ТК РФ, согласно которой продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна составлять менее 42 часов. Если продолжительность ежедневного отдыха по расчету получается больше установленной, она сокращаться не должна.

Дни **еженедельного непрерывного отдыха** указываются в графиках сменности (нарядах). При этом число дней еженедельного непрерывного отдыха, предоставляемого работникам, работающих на круглосуточных непрерывных работах, а также на других сменных работах с суммированным учетом рабочего времени, должно быть равно числу воскресений (при шестидневной рабочей неделе) по календарю в течение соответствующего учетного периода.

В ряде случаев допускается суммирование дней еженедельного отдыха. Это допускается, в частности:

- с согласия работников локомотивных и кондукторских бригад, обслуживающих грузовые и пассажирские поезда, - за период не более чем две рабочих недели; при этом продолжительность сдвоенного выходного дня определяется путем добавления 24 часов к выходному дню, предоставляемому из расчета продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов;

- для работников пассажирских поездов дальнего следования и беспересадочных вагонов (проводников пассажирских вагонов, приемосдатчиков груза и багажа, поездных электромехаников, начальников и механиков-бригадиров пассажирских поездов) - за период не более чем две недели, а при потурном учете - за все время туры;

- проводникам служебных и специальных вагонов и работникам, постоянная работа которых протекает в пути, - за период не свыше месяца, а при продолжительности поездки свыше месяца - за время поездки;

- бригадам рефрижераторных секций и АРВЭ - за время поездки.

Выходные дни работникам локомотивных и кондукторских бригад в соответствии с пунктом 39 Положения о рабочем времени по железнодорожному транспорту должны предоставляться только в основном пункте работы и определяются (объявляются) в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Междусменный отдых предоставляется работникам локомотивных и кондукторских бригад после каждой их поездки в оба конца. При этом указанный отдых предоставляется в основном пункте работы (основное депо, пункт подмены локомотивных бригад по месту жительства членов бригады).

Продолжительность предоставляемого работникам междусменного отдыха определяется расчетным путем, но не может быть менее 16 часов, а для бригад пригородных поездов – 12 часов.

Расчет продолжительности междусменного отдыха осуществляется в следующем порядке. Необходимыми данными для расчета являются продолжительность работы локомотивной бригады за одну поездку, а также продолжительность отдыха в пункте подмены бригады. Первый показатель, а именно продолжительность поездки, умножается на коэффициент 2,6, и из полученного произведения вычитаются часы отдыха в пункте подмены локомотивных бригад за время поездки. Для сведения читателей расчетный коэффициент 2,6 определяется посредством деления недельной нормы часов отдыха за неделю в рабочие дни на недельную норму часов рабочего времени ($104 / 40 = 2,6$).

В соответствии с пунктом 42 Положения о рабочем времени по железнодорожному транспорту допускается уменьшение продолжительности междусменного отдыха в основном пункте работы, но не более чем на четверть от полагающегося по расчетному, с соответствующим увеличением междусменного отдыха после последующих поездок в учетном периоде. В любом случае минимально установленная продолжительность междусменного отдыха в 16 часов (для бригад пригородных поездов – 12 часов). Не допускается вовсе сокращенного междусменного отдыха после двух ночных поездок подряд.

Пример

Предположим, что время работы локомотивной бригады за поездку составляет 20 часов, а продолжительность времени отдыха в пункте подмены бригады – 8 часов.

Расчетная величина междусменного отдыха, предоставляемого в основном пункте работы, составит 44 часа ($20 \times 2,6 - 8$). Сокращение продолжительности междусменного отдыха может быть осуществлено до 33 часов ($44 \times 3 / 4$).

С учетом мнения представительного органа работников при сменном графике работы допускается предоставление междусменного отдыха в основном пункте постоянной работы работникам локомотивных бригад продолжительностью не менее 12 часов.

Междусменный отдых в основном месте работы может также предоставляться работникам при обслуживании пригородных поездов с продолжительностью работы локомотивных бригад до конечного пункта следования до 4-х часов. В таких случаях продолжительность предоставляемого междусменного отдыха определяется по уже рассмотренным правилам, а сам отдых предоставляется в соответствии с графиком сменности.

Общее время полагающегося междусменного отдыха в основном пункте для работников, постоянная работа которых осуществляется в пути, определяется в общеустановленном порядке, но за вычетом отдыха в пути следования с прибавлением приходящихся по календарю воскресений и нерабочих праздничных дней за поездку (туру). При этом дни еженедельного непрерывного отдыха за время поездки предоставляются в суммированном виде сразу после поездки.

Для указанной категории работников междусменный отдых должен предоставляться после каждой поездки полностью. В отдельных случаях, определенных правилами внутреннего трудового распорядка, допускается предоставление проводникам пассажирских вагонов междусменного отдыха после обслуживания состава в течение 2 – 5 поездок общей продолжительностью не более 15 суток. И только в исключительных случаях, когда междусменный отдых после данной поездки не может быть предоставлен полностью, неиспользованное количество часов междусменного отдыха за данную поездку присоединяется к причитающемуся количеству часов междусменного отдыха за следующие 1 – 2 поездки (туры). В любом случае междусменный отдых может быть уменьшен не более чем на четверть от полагающегося по расчету. Если же в течение 1 – 2 последующих поездок (тур) неиспользованная часть междусменного отдыха за предыдущую поездку (тур) не будет предоставлена полностью, эквивалентное количество рабочих часов должно считаться сверхурочной работой с их повышенной оплатой в установленных размерах.

Поездным электромеханикам, начальникам, механикам-бригадирам пассажирских поездов междусменный отдых предоставляется в основном пункте работы такой же продолжительности, как проводникам пассажирских вагонов того же поезда.

Уменьшение продолжительности междусменного отдыха против рассмотренной выше возможно только в следующих случаях:

1) в период массовых пассажирских перевозок (июнь – сентябрь) – для работников бригад пассажирских поездов, кассиров билетных железнодорожных вокзалов (станций), городских железнодорожных агентств, при котором междусменный отдых по месту постоянной работы, с их письменного согласия, предоставляется в размере не менее расчетной половины времени отдыха.

В данных случаях сокращенное время междусменного отдыха не может составлять у работников бригад пассажирских поездов – 2 суток, у кассиров билетных – 12 часов. На таких условиях режим времени отдыха применяется в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка. Неиспользованное время междусменного отдыха должно быть компенсировано работникам предоставлением дополнительного времени отдыха по окончании периода массовых пассажирских перевозок, но не позднее 1 мая следующего календарного года, или присоединено к ежегодному отпуску в те же сроки, с оплатой в размере среднего заработка.

2) в период летних путевых работ – для работников путевых машинных станций и машинистов железнодорожно-строительных машин дистанций пути;

Сокращение продолжительности междусменного отдыха допускается с письменного согласия работников с учетом мнения представительного органа работников. При этом уменьшение продолжительности междусменного отдыха допускается не более чем на четверть от полагающегося по графику сменности и не более чем на 24 часа в месяц. Неиспользованное время компенсируется работникам по окончании летних путевых работ, но не позднее 1 мая следующего календарного года или же присоединяется к ежегодному отпуску в те же сроки, с оплатой в размере среднего заработка.

Перерывы для отдыха и питания в соответствии со статьей 108 ТК РФ предоставляются в течение рабочего дня (смены) продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут.

Конкретное время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или же по соглашению между работником и работодателем.

При многократном обороте пригородного поезда в течение смены перерыв для отдыха и питания может предоставляться работникам локомотивных бригад в пункте оборота или на конечной железнодорожной станции следования поезда, а также в основном пункте работы, рассматриваемом как пункт оборота. При этом продолжительность перерыва может составлять менее половины времени предшествующей работы, но не менее одного часа. Из указанного времени на отдых время нахо-

ждения работников локомотивных бригад в пункте оборота (подмены) или в основном пункте работы до одного часа включается в рабочее время, а потому подлежит оплате.

Отдых в пункте оборота (подмены) предоставляется работникам локомотивных бригад в тех случаях, когда время непрерывной поездки (в оба конца) превышает установленную продолжительность непрерывной работы. Отдых предоставляется не более одного за поездку, а его продолжительность должна составлять не менее половины отработанного времени (но не менее трех часов), и не должна превышать времени работы с момента явки в основной пункт работы до сдачи локомотива в пункте оборота (подмены).

Минимальная продолжительность отдыха в пунктах оборота (подмены) может увеличиваться работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Наряду с изложенным, в соответствии с пунктом 45 Положения о рабочем времени по железнодорожному транспорту допускается возвращение в основной пункт работы работников локомотивных и кондукторских бригад пассажирами без предоставления отдыха в пункте освобождения их от работы. Если работники локомотивной бригады следовали в пункт оборота локомотивов или подмены локомотивных бригад пассажирами в вагоне пассажирского поезда, то при их согласии они могут быть отправлены в поездку без отдыха.

Отдых во время поездки предоставляется работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути. Продолжительность такого отдыха определяется согласно графику сменности, принятому для соответствующего поезда (вагона, секции), но не менее половины времени предшествующей работы.

4.16. Особенности режима рабочего времени работников локомотивных и кондукторских бригад

Для работников локомотивных и кондукторских бригад устанавливаются именные графики сменности, предусматривающие время работы, или же сотрудники работают по безвызовной системе.

При разработке индивидуальных графиков сменности, а также в любых иных случаях учитывается необходимость возвращения бригад к месту смены до окончания рабочей смены. Не допускается отправление бригад на другие железнодорожные станции, если время окончания поездки превышает установленное время рабочей смены.

Для реализации данного положения по каждому пункту явки локомотивных бригад работодателем с учетом мнения представительного органа работников устанавливается предельно допустимое время нахождения локомотивных бригад на работе с момента явки, по истечении которого отправление их в поездку запрещается (пункт 15 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7)).

В особых случаях, а также в случаях нарушения работы по графикам сменности, работники назначаются на работу по вызову. При этом способы вызова определяются действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежедневной работы (смены) сотрудников, входящих в состав локомотивных бригад, в любом случае не должна превышать 12 часов, а продолжительность непрерывной работы машинистов поездного движения, обслуживающих локомотивы без помощников, в любых случаях не может превышать 7 часов. Продолжительность смены фиксируется в разрабатываемых в организации индивидуальных и (или) иных графиках сменности.

В приведенные нормы ежедневной работы (смены) не включается время следования работников локомотивных и кондукторских бригад от места постоянной работы к пункту (железнодорожной станции), назначенному для приема локомотива (поезда), если они не приняты на эти пункты на постоянную работу, а также время возвращения к месту постоянной работы после сдачи локомотива (поезда). Наряду с этим указанные периоды должны быть включены в рабочее время, а потому подлежат оплате в установленном порядке.

Конкретная продолжительность непрерывной работы локомотивных бригад определяется в соответствии с графиками движения поездов, перерывами в движении поездов, а также затратами рабочего времени.

Превышение установленной нормы ежедневной работы (7 часов при шестидневной рабочей неделе), но не свыше 12 часов, допускается в следующих случаях и в следующем порядке:

при работе с двукратным обращением локомотивных бригад с проездом мимо основного пункта (основное депо, пункт подмены локомотивных бригад по месту их жительства), а также при изменении режима работы локомотивных бригад в период действия графика сменности, - утверждается работодателем (начальником железной дороги) с учетом мнения представительного органа работников;

в случае необходимости доведения поезда до железнодорожной станции для смены локомотивной бригады, с согласия работников бригады.

Все вышесказанное относится к работникам локомотивных бригад междугородных поездов. Продолжительность же непрерывной работы локомотивных бригад пригородных поездов в общеустановленном порядке не должна превышать 12 часов, а непрерывной работы после отдыха – 6 часов. Допускается превышение данных параметров в случае необходимости доведения поезда до соответствующей станции для смены бригад (по согласованию с работниками); при работе с обращением локомотивных бригад с проездом мимо основного пункта, а также при изменении режима работы бригад в период действия графика сменности (определяется работодателем по согласованию с представительным органом работников). Однако в любом случае продолжительность непрерывной работы не должна превышать 12 часов.

Во всех случаях не допускаются поездки локомотивных бригад более двух календарных дней подряд в период с 0 до 5 часов местного времени, за исключением локомотивных бригад, возвращающихся из пункта оборота локомотивов или пункта подмены бригад в качестве пассажиров.

4.17. Особенности режима рабочего времени работников пассажирских поездов

В соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7) режим рабочего времени проводников пассажирских вагонов регламентируется графиками сменности, утверждаемыми работодателем на каждый поезд применительно к местным условиям и с учетом мнения представительного органа работников.

При разработке и утверждении данных графиков должны быть учтены требования действующего законодательства о непревышении продолжительности непрерывной работы (смены) параметра в 12 часов, а суммарной продолжительности ежедневной работы (смены) – параметра в 16 часов.

При обслуживании пассажирского вагона двумя проводниками за поездку, каждому проводнику в подлежащее оплате рабочее время включается половина времени в пути следования, а также половина времени нахождения в пункте формирования и оборота пассажирских поездов в соответствии с графиком сменности.

4.18. Особенности режима рабочего времени работников путевого хозяйства

В рабочее время работников путевого хозяйства, включая специалистов, обслуживающих железнодорожно-строительные машины, в соответствии с пунктом 29 Положения о рабочем времени включается время на подготовку машины к работе, время непосредственной работы на машине, время ожидания прицепки и отцепки от локомотива, время ожидания отправления, время следования по перегону, время маневров на станции и на постановку машины в тупик. При этом время, затраченное на подготовку, погрузку и выгрузку хоппер-дозаторов и думпкаров и приведение их в транспортное положение, а также на технический уход, включается в рабочее время каждого работника бригады, обслуживающей хоппер-дозаторы и думпкары в соответствии с утвержденным в установленном порядке графиком работ.

При необходимости перемещения железнодорожно-строительных машин в нерабочем состоянии в составе поезда отдельным локомотивом или самостоятельно (для самоходного специализированного железнодорожного подвижного состава), хоппер-дозаторными и думпкарными маршрутами с железнодорожных станций погрузки к железнодорожным станциям выгрузки и обратно работодателем с учетом мнения представительного органа работников, составляются графики сменности для работников, обслуживающих железнодорожно-строительные машины.

При проезде работников путевых машинных станций к месту производства работ и обратно в пределах обслуживаемого участка специальными рабочими поездами время, затраченное в пути включается в рабочее время согласно установленным графикам движения поездов. В рабочее время также включается период времени, затраченного в пути сверх предусмотренного графиком движения этих поездов.

В случае, если место производства работ находится за пределами обслуживаемого участка, время проезда включается в рабочее время по 8 часов за каждые 24 часа проезда при пятидневной рабочей неделе.

4.19. Особенности режима рабочего времени работников, обслуживающих (сопровождающих) специальный железнодорожный подвижной состав, локомотивы и пассажирские вагоны

В случае обслуживания (сопровождения) специального железнодорожного подвижного состава вне места постоянной работы (депо приписки, дистанции, участка обслуживания дистанции пути, путевой машинной станции), а также в случае приема специального железнодорожного подвижного состава на пограничных и других железнодорожных станциях, возникает необходимость проезда до соответствующего пункта.

В соответствии с [пунктом 30 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов \(приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7\)](#) время такого проезда, а также время проезда при возвращении в место постоянной работы включается в оплачиваемое рабочее время из расчета 7 часов за каждые 24 часа (при шестидневной рабочей неделе) нахождения в пути или на пограничных и других железнодорожных станциях. Если рассматриваемый период времени составляет менее 24 часов, рабочее время определяется в соответствующей пропорции.

В рабочее время работников, обслуживающих (сопровождающих) специальный самоходный подвижной состав (мотовозы, дрезины, специальные автомотрисы для перевозки необходимых для производства работ материалов или доставки работников организаций железнодорожного транспорта или их структурных подразделений к месту работы), включается также время на подготовку к работе, время непосредственной работы, ожидания отправления, следования по перегону, маневров на железнодорожной станции и постановки в тупик.

Рабочее время проводников по сопровождению локомотивов, пассажирских вагонов и специального подвижного состава в недействующем состоянии из депо, дистанций в другие депо, дистанции, а также на заводы и обратно включается в рабочее время по 12 часов в сутки. При следовании свыше 12 часов применяется суммированный учет рабочего времени с назначением на каждую единицу подвижного состава (сплотку локомотивов, группу вагонов) по два проводника. В отличие от времени работы в качестве проводников, время следования в качестве пассажира включается в рабочее время по 7 часов за каждые 24 часа нахождения в пути (при шестидневной рабочей неделе).

При сопровождении локомотива в ремонт в действующем состоянии в составе поезда (вторым локомотивом) рабочее время каждого члена локомотивной бригады отмечается в маршруте машиниста и должно быть не более 12 часов в сутки.

4.20. Особенности режима рабочего времени работников восстановительных поездов

В соответствии с [пунктом 33 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов \(приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7\)](#) для работников восстановительных поездов применяется суммированный учет рабочего времени.

При определении подлежащего оплате периода рабочего времени работников восстановительных поездов должны учитываться также следующие положения.

Так, при выезде восстановительного поезда на ликвидацию последствий производственной аварии или стихийного бедствия, в рабочее время работникам поезда должны включаться все часы от момента явки к месту дислокации поезда до момента возвращения поезда к месту дислокации.

При выезде восстановительного поезда для производства работ по устранению последствий производственных аварий или стихийных бедствий в течение длительного периода (после открытия движения поездов) работникам восстановительных поездов должны предоставляться перерывы для отдыха и питания в вагонах восстановительного поезда. При этом указанные перерывы в подлежащее оплате рабочее время не включаются.

При выезде восстановительных поездов на учебно-тренировочные занятия и на выполнение работ по договорам подряда рабочее время работников определяется на основании графика сменности.

4.21. Особенности режимов рабочего времени и отдыха работников грузовых и сортировочных станций

В соответствии с [пунктом 3.6.1 Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.5.1250-03 «Санитарные правила по организации грузовых перевозок на железнодорожном транспорте»](#) (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 32) руководство грузовой станции должно обеспечивать работникам грузовых станций режимы труда и отдыха в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, а также устанавливать внутрисменные регламентированные технологические перерывы с учетом тяжести труда.

В местах проведения погрузочно-разгрузочных работ в бачках фонтанного типа, отвечающих санитарным нормам, постоянно должна быть остуженная кипяченая вода для питья.

Бачки с питьевой водой следует устанавливать в помещениях. При отсутствии на участках работ помещений, бачки должны иметь специальные укрытия, защищенные от проникновения пыли.

В местах, где водопроводная вода удовлетворяет требованиям санитарных правил и норм для питьевой воды, по согласованию с центрами госсанэпиднадзора на железнодорожном транспорте допускается употребление некипяченой воды.

Ежедневно бачки очищают, промывают и заполняют доброкачественной питьевой водой с температурой не ниже 12°C.

Во время работы с химическими веществами не следует принимать пищу, курить, пить. Прием пищи и хранение пищевых продуктов на рабочих местах категорически запрещается. Перед приемом пищи в столовой, комнате приема пищи спецодежду обязательно снимают и оставляют на месте работы. Прием воды, пищи и курение возможны только после тщательного мытья рук и лица, полоскания полости рта.

При работе с химическими веществами в пищевой рацион необходимо включать не менее 2,5 л. жидкости.

Для работников диспетчерско-операторского состава и другого персонала при работе с персональными электронными вычислительными машинами и видеодисплейными терминалами должны быть установлены регламентированные перерывы в зависимости от вида и категории трудовой деятельности (пункт 4.6.2 СП 2.5.1250-03).

Для работников сортировочных станций, выполняющих работу на открытом воздухе должны предусматриваться перерывы для отдыха в течение смены.

На каждом рабочем месте сортировочной станции должна находиться аптечка первой помощи, укомплектованная медикаментами и перевязочными материалами. Ответственность за хранение и содержание аптечки первой помощи возлагается начальником станции на специально выделенного работника.

Параметры микроклимата на рабочих местах при выполнении работы в помещениях сортировочных станций определены в приложении № 1 к СП 2.5.1250-03:

Период года	Температура воздуха, °С		Температура поверхности, °С	Относительная влажность	Скорость движения воздуха, м/сек	
	диапазон ниже оптимальных величин	диапазон выше оптимальных			для диапазона температур ниже оптимальных величин	для диапазона температур выше оптимальных величин
Холодный	20,0 – 21,9	24,1 – 25,0	19,0 – 26,0	15 – 75	0,1	0,1
Теплый	21,0 – 22,9	25,1 – 28,0	20,0 – 29,0	15 - 75	0,1	0,2

Режим работы с опасными грузами определяется в соответствии с разделом 6.6 Санитарно-эпидемиологических правил.

4.22. Регулирование рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена. Общие положения

В соответствии с действующим законодательством особенности регулирования режимов рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена определяются согласно ТК РФ, [приказу Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена»](#), а также некоторым другим нормативным правовым актам.

Напомним, что согласно статье 329 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в области транспорта. При этом данные особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с общеустановленными.

Именно во исполнение приведенных положений трудового законодательства и принят приказ Минтранса России, утвердивший Положение о рабочем времени работников метрополитена. Нормы Положения являются обязательными при разработке в каждой из организаций сферы метрополитена правил внутреннего трудового распорядка и составлении графиков работы (сменности) работников, занимающих должности, непосредственно связанные с движением транспортных средств. Кроме того, с учетом норм Положения о рабочем времени работников метрополитена должны разрабатываться расписания и графики движения поездов.

В отношении иных категорий работников, занимающих должности не связанные с движением транспортных средств, применяются общеустановленные режимы рабочего времени и времени отдыха, определенные [главой 16 ТК РФ](#).

4.23. Содержание и особенности регулирования режимов рабочего времени

В соответствии с [Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена \(приказ Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63\)](#) в отношении работников метрополитена, непосредственно связанных с движением транспортных средств, могут применяться режимы сменной работы, суммированного учета рабочего времени, разделенного на части рабочего дня.

При этом содержание применяемых режимов рабочего времени не должно противоречить нормам статьи 329 ТК РФ, согласно которой работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, не разрешается работа за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по занимаемой должности (профессии), а также работа с вредными и (или) опасными условиями труда.

Режим суммированного учета рабочего времени вводится в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников в соответствии с ТК РФ ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

В обязательном порядке рассматриваемый режим в соответствии с пунктом 5 Положения о рабочем времени работников метрополитена вводится для работников личного состава восстановительных поездов (аварийно-восстановительное формирование).

В каждой конкретной организации порядок введения режима суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Указанные Правила в соответствии со статьей 190 ТК РФ утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Обычно Правила прилагаются в качестве отдельного приложения к действующему в организации коллективному договору.

Составными частями режима суммированного учета рабочего времени являются учетный период, максимальная продолжительность ежедневной работы (смены), графики работы (сменности).

В качестве **учетного периода** принимается календарный период времени от одного до трех месяцев. Именно за принятый в организации учетный период должна быть соблюдена установленная действующим законодательством норма рабочего времени. Порядок распределения рабочего времени внутри принятого учетного периода определяется графиками работы (сменности).

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии с пунктом 6 Положения о рабочем времени составляет 12 часов. Исключение составляют лица, занимающие должности машинистов и помощников машинистов электропоездов, работающих на линии (то есть работники локомотивных бригад). Для них допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 8 часов 30 минут, а в случае разделения рабочего дня на части – 12 часов.

Графики сменности определяют календарные дни, в которые работники должны работать, а также продолжительность работы в указанные дни. При разработке и утверждении графиков сменности работодатель должен учесть мнение представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372 ТК РФ](#).

Утвержденные графики должны быть доведены до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. При этом согласно пункту 8 Положения о рабочем времени работников метрополитена в случае производственной необходимости допускается изменение утвержденных графиков сменности с тем условием, что они должны быть доведены до сведения работников не позднее чем за три дня до их введения в действие.

Как правило, график сменности формируется на принятый в организации учетный период. Однако наряду с этим допускается их формирование и на календарные периоды, меньшие по своей продолжительности, нежели учетный период. При этом в любом случае период, на который формируются графики, не должен быть менее одного месяца.

При подготовке графиков сменности следует также учитывать требования пункта 24 Положения о рабочем времени работников метрополитена, согласно которому при суммированном учете рабочего времени сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 24 часов в месяц и 120 часов в год.

Применение **режима сменной работы** в отношении работников организаций метрополитена, непосредственно связанных с движением транспортных средств, сходно с нормами, установленными для режима суммированного учета рабочего времени.

Наряду с этим при разработке и утверждении графиков сменности необходимо учитывать требования пункта 8 Положения о рабочем времени работников метрополитена, согласно которому не допускается работа в течение двух смен подряд. В свою очередь, в отношении работающих на линии работников локомотивных бригад (за исключением лиц, возвращающихся из пункта оборота поездов (локомотивов) или пункта подмены локомотивных бригад в качестве пассажиров) графиками не может предусматриваться работа в течение более двух смен подряд с работой в период с 0 до 5 часов местного времени.

Режим разделенного на части рабочего дня в соответствии с пунктом 17 Положения о рабочем времени работников метрополитена применяется в отношении работников, непосредственно связанных с обслуживанием пассажиров, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены).

В рамках рассматриваемого режима может предусматриваться один перерыв продолжительностью более двух часов либо два перерыва продолжительностью не менее одного часа каждый. В указанные перерывы включается также время перерыва для отдыха и питания.

Для работников локомотивных бригад при разделении рабочего дня (смены) на две части в ночное время продолжительность перерыва между двумя частями рабочего дня (смены) должна быть не менее половины времени предшествующей работы. При этом минимально допустимая продолжительность такого перерыва не может быть менее 2 часов 30 минут.

В праздничные дни, когда продолжительность работы метрополитена увеличивается, допускается устанавливать перерыв продолжительностью менее 2 часов 30 минут, который включается в рабочее время. При этом общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 10 часов, а сами работники локомотивных бригад во время указанного перерыва должны находиться в комнатах отдыха электродепо или в других специально оборудованных помещениях.

Во всех случаях графики работы (сменности) при разделении на части рабочего дня должны предусматривать время работы после перерыва на уровне не более 4 часов.

Порядок и место предоставления перерывов в соответствии с пунктом 17 Положения о рабочем времени работников метрополитена устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации, а время их предоставления и конкретная продолжительность – графиками сменности.

Общая продолжительность рабочего времени за рабочий день (смену) не должна превышать продолжительности ежедневной работы (смены), установленной для конкретной категории работников правилами внутреннего трудового распорядка. При этом максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) работников локомотивных бригад, работающих на линии, составляет 12 часов. За исключением особо оговоренных случаев (при работе работников локомотивных бригад в праздничные дни) время перерыва между частями смены в рабочее время не включается.

4.24. Содержание рабочего времени работников метрополитена

В отдельном порядке [Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена \(приказ Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63\)](#) устанавливает периоды времени, засчитываемые в рабочее время работников локомотивных бригад, а также некоторых других категорий работников организаций метрополитена.

В соответствии с пунктом 10 Положения о рабочем времени работников метрополитена рабочее время машинистов и помощников машинистов электропоездов состоит из следующих периодов:

непосредственно время управления электропоездом, поездом хозяйственного назначения, маневровым составом;

подготовительно-заключительное время (предрейсовый и послерейсовый медицинский осмотр, инструктаж, оформление предрейсовой и послерейсовой документации, приемка и сдача подвижного состава, проход от места расстановки подвижного состава до места заступления на смену или сдачи смены);

время технологических перерывов;

время осмотра подвижного состава при нахождении состава в отстое в электродепо или в пункте технического обслуживания на линии;

время нахождения в депо или на линейном пункте для обеспечения непрерывности транспортного процесса (далее - работа в резерве);

время практических занятий;

время внутрисменных переездов к месту выполняемой работы;

время нахождения локомотивных бригад на заводах и других пунктах по сдаче и приемке подвижного состава;

время специальных перерывов для отдыха.

Именно указанные периоды включаются в рабочее время, за которое работники свою заработную плату в соответствии с принятыми в организации условиями оплаты труда.

Время управления электропоездом (поездом хозяйственного назначения, маневровым составом), а также время внутрисменных переездов к месту выполняемой работы определяется согласно расписаниям и графикам движения поездов, а также графикам сменности (работы).

Нормы времени на *технологические операции, подготовительно-заключительное время, осмотр подвижного состава, период нахождения в депо или на линейном пункте, практические занятия* в соответствии с пунктом 11 Положения о рабочем времени работников метрополитена устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Время нахождения локомотивных бригад на заводах и других пунктах по сдаче и приемке подвижного состава засчитывается в рабочее время в соответствии с местными условиями организации работы на этих предприятиях.

Специальные перерывы для отдыха предоставляются работникам локомотивных бригад, работающих на линии, в соответствии с пунктом 13 Положения о рабочем времени работников метрополитена, а именно не менее чем через каждые 2 часа 30 минут работы и продолжительностью не менее 10 минут. При продолжительности ежедневной работы (смены) от 7 часов до 8 часов 30 минут предоставляется дополнительный перерыв продолжительностью не менее 15 минут за 1 час 30 минут – 2 часа до окончания смены.

Как специальный перерыв может учитываться время, оставшееся после осмотра подвижного состава в пунктах технического обслуживания подвижного состава на линии или в электродепо. При продолжительности указанного времени более 30 минут данный период может засчитываться как перерыв для отдыха и питания.

В рабочее время ***работников, обслуживающих специальные технические средства, предназначенные для обслуживания и ремонта рельсового пути и его строений, контактных и кабельных сетей, устройств электроподстанций, тоннельных сооружений и их обустройства, станционного и эскалаторного хозяйства, систем автоматики, телемеханики движения поездов*** в соответствии с пунктом 14 Положения о рабочем времени работников метрополитена включаются следующие периоды:

время непосредственной работы с устройствами;

время на подготовку устройств к работе (погрузка на средства доставки и разгрузка);

время приведения устройств в транспортное положение и их техническое обслуживание;

время ожидания прицепки и отцепки от локомотива;

время ожидания отправления, следования к месту работ и возвращение обратно;

время, затраченное на маневровые передвижения и постановку на отстойное место (тупик и другие места отстоя).

При необходимости перемещения устройств в нерабочем состоянии отдельным локомотивом или самостоятельно (для самоходных) с места заправки или погрузки к месту выгрузки и обратно составляется график дежурств обслуживающего персонала.

В случае выезда восстановительного поезда на ликвидацию последствий аварий, крушений, стихийных бедствий, в рабочее время работников поезда полностью включается время от момента выезда к месту работ и до момента возвращения к месту дислокации этого поезда.

В рабочее время **проводников по сопровождению вагонов метрополитена и другого подвижного состава в недействующем состоянии** из одного пункта в другой (независимо от его расположения), а также на заводы и обратно в соответствии с пунктом 16 Положения о рабочем времени работников метрополитена включается время на такое сопровождение и сдачу. При этом приведенный период времени включается в рабочее время в размере не менее 12 часов за календарные сутки, а время следования в поездах в качестве пассажира – в размере не менее 7 часов за календарные сутки. Необходимо также учитывать, что при нахождении подвижного состава в пути следования свыше 12 часов на каждый состав назначаются по два проводника.

Время начала и окончания работы для всех категорий работников организаций метрополитена определяются утвержденными в установленном порядке работодателем графиками работы (сменности). При этом в отдельных случаях в соответствии с пунктом 19 Положения о рабочем времени работников метрополитена начало и окончание работы могут назначаться вне места постоянной работы (постоянного места сбора), о чем работнику должно быть сообщено не позднее окончания предыдущего рабочего дня.

Исходя из изложенного, началом работы для работников локомотивных бригад и бригад по обслуживанию специального подвижного состава и технических средств должно считаться время их явки к месту постоянной работы (электродепо линейный пункт, пункт подмены локомотивных бригад и другие места, определяемые работодателем) по графику, наряду или вызову.

В свою очередь, окончанием работы считается момент завершения оформления соответствующей технической документации после сдачи или постановки на места отстоя и хранения локомотива и специального подвижного состава.

В целях соблюдения приведенных положений работники маневровых бригад и других бригад, занятых на хозяйственных работах, могут направляться на другие станции не позднее чем за 15 минут до окончания установленного времени смены (работ), за исключением случаев нарушения нормальной работы метрополитена.

На работах, не допускающих перерыва, работники (за исключением работников локомотивных бригад) должны продолжать работу до явки сменяющего работника. В этих случаях работодатель со своей стороны обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Порядок вызова другого работника на работу устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации. При этом продолжительность использованного ежедневного (междусменного) отдыха этого работника не может быть менее 12 часов, а предшествующий вызову рабочий день (смена) не должен включать работу в ночное время.

В случаях стихийных бедствий, пожаров, крушений и аварий допускается вызов работника независимо от продолжительности использованного ежедневного (междусменного) отдыха.

В соответствии с требованиями пункта 23 Положения о рабочем времени работников метрополитена работники локомотивных бригад в случае неявки сменяющего работника и при отсутствии резерва по достижении установленной продолжительности ежедневной работы (смены), должны довести электропоезд до ближайшего пункта технического обслуживания подвижного состава на линии или в электродепо.

4.25. Содержание времени отдыха работников метрополитена

Составными частями времени отдыха работников метрополитена в соответствии с положениями статьи 107 ТК РФ и нормами [Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена \(приказ Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63\)](#) являются: перерыв для отдыха и питания, ежедневный (междусменный) отдых, еженедельные дни отдыха, выходные и нерабочие праздничные дни, а также ежегодные отпуска.

Перерыв для отдыха и питания работникам локомотивных бригад предоставляется через 3 - 4 часа 30 минут после начала работы (смены) и продолжительностью не менее 30 минут. Другим категориям работников указанный перерыв предоставляется на условиях, определенных статьей 108 ТК РФ, а именно продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, а в отношении работников локомотивных бригад – графиками работы (сменности).

В случаях, когда предоставление перерыва работникам из числа членов локомотивных бригад невозможно, работодатель обязан обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность **ежедневного (междусменного) отдыха** в соответствии с пунктом 27 Положения о рабочем времени работников метрополитена должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий рабочий день (смену). При этом минимально допустимая продолжительность отдыха должна быть не менее 12 часов.

В случае если продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников локомотивных бригад составляет более двойной продолжительности времени работы в предшествующий рабочий день (смену), допускается соответствующее уменьшение продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха после следующих смен в данном учетном периоде. При этом после работы в течение двух смен подряд, включающих работу в ночное время, сокращение ежедневного (междусменного) отдыха не допускается.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни (**еженедельный непрерывный отдых**) предоставляются в различные дни недели согласно графикам работы (сменности). При разработке указанных графиков должно быть соблюдено правило, закрепленное в пункте 29 Положения о рабочем времени работников метрополитена, согласно которому число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа воскресных дней по календарю в течение учетного периода независимо от количества праздничных дней в учетном периоде.

Для работников локомотивных бригад продолжительность еженедельного непрерывного отдыха определяется суммированием 24 часов с продолжительностью непосредственно предшествующего ежедневного (междусменного) отдыха. При этом общая продолжительность времени отдыха не может быть менее 42 часов.

Еженедельные дни отдыха в соответствии с пунктом 31 Положения о рабочем времени работников метрополитена могут предоставляться работникам локомотивных бригад взамен дней еженедельного непрерывного отдыха. При этом указанные дни предоставляются с письменного согласия работников в суммированном виде за период продолжительностью не более двух рабочих недель. Продолжительность отдыха определяется суммированием 24 часов с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха.

4.26. Регулирование рабочего времени и времени отдыха членов экипажей судов гражданской авиации. Общие положения

Действующее законодательство, а именно [статья 329 ТК РФ](#) и [Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации \(утверждено приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139\)](#) определяет особенности режимов рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов.

Содержащиеся в Положении о рабочем времени нормы в обязательном порядке должны быть учтены при составлении графиков работы членов экипажей и расписаний движения воздушных судов.

4.27. Используемые режимы рабочего времени и их особенности

К членам экипажей воздушных судов в соответствии со [статьей 56 Воздушного кодекса Российской Федерации](#) (принят Федеральным законом от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ, в редакции дальнейших изменений и дополнений) относятся члены летного экипажа (командир, другие лица летного экипажа) и члены кабинного экипажа (бортоператоры и бортпроводники).

При этом состав экипажа воздушного типа определенного типа устанавливается в соответствии с требованиями к летной эксплуатации воздушного судна соответствующего типа.

В соответствии с [Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации \(утверждено приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139\)](#) в отношении рассматриваемой категории сотрудников организаций гражданской авиации применяются режимы поденного, сменного или суммированного учета рабочего времени. При этом суммированный учет рабочего времени устанавливается в тех случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Режим суммированного учета рабочего времени применяется на условиях учетного периода не более одного календарного месяца, а также при соблюдении за учетный период нормального числа рабочих часов.

При этом продолжительность учетного периода может быть увеличена до одного квартала с учетом мнения профсоюзных организаций, предусмотренных уставами общероссийских профсоюзов, а при их отсутствии – иных представительных органов работников, образованных в соответствии с ТК РФ.

Режим суммированного учета рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке [статьи 372 ТК РФ](#). Соответствующее мнение должно быть оформлено в письменной форме в срок не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта. Работодатель со своей стороны может согласиться с новыми предложениями представительного органа работников, а в ином случае – обязан провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия должны быть оформлены протоколом, работодатель вправе принять соответствующий локальный нормативный акт, а представительный орган работников обжаловать его в установленном порядке и (или) инициировать процедуру коллективного трудового спора.

Необходимо учитывать, что в случае превышения установленной нормы рабочего времени за принятый в организации учетный период член экипажа в соответствии с пунктом 7 Положения о рабочем времени гражданской авиации вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей. Исключение при этом составляют случаи привлечения сотрудников в установленном действующим законодательством к сверхурочным работам.

При **поденном режиме рабочего времени** максимально допустимая продолжительность ежедневной работы члена экипажа не может превышать 8 часов, на что указано в пункте 6 Положения о рабочем времени гражданской авиации.

Режим сменной работы может использоваться как при поденном, так и суммированном учете рабочего времени. При данном режиме в соответствии со статьей 103 ТК РФ каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При реализации любых режимов рабочего времени работодателем должна быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего времени. В рамках суммированного учета рабочего времени данный показатель должен быть соблюден в целом за учетный период, равный месяцу или кварталу.

Соответственно, если например режим сменной работы сочетается с поденным учетом рабочего времени, продолжительность смены не может превышать 8 часов; если режим сменной работы сочетается с суммированным учетом рабочего времени, установленная норма рабочего времени должна быть соблюдена в целом за учетный период при соблюдении условий о максимально допустимой продолжительности рабочей смены.

Для членов летного экипажа и бортоператоров в соответствии с пунктом 6 Положения о рабочем времени гражданской авиации нормальная продолжительность определена 36 часов в неделю, для бортпроводников – 40 часов в неделю.

При этом следует учитывать, что сокращенная норма рабочего времени в 36 часов для членов экипажей воздушных судов гражданской авиации (пилотам, штурманам, бортинженерам, бортрадистам, бортоператорам) была установлена еще [постановлением Минтруда России от 12 июля 1999 г. № 22 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации»](#) за работу с вредными, опасными, напряженными и тяжелыми условиями труда, имеющего особый характер.

При сменной работе и суммированном учете рабочего времени работа членов экипажей должна выполняться в соответствии с графиками работы. При этом в соответствии с пунктом 64 Положе-

ния о рабочем времени гражданской авиации графики работы должны составляться работодателем с учетом мнения представительного органа работников не менее чем на один месяц и доводиться до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения в действие.

В случае производственной необходимости допускается изменение утвержденных графиков работы, но с соблюдением условия о том, что скорректированные графики будут доведены до сведения работников не позднее чем за пять дней до их введения в действие. Кроме того, соответствующие изменения графиков должны быть подготовлены с учетом мнения представительного органа работников.

4.28. Порядок и условия привлечения членов экипажей к сверхурочным работам

Кроме общеустановленных случаев привлечения к сверхурочным работам, регламентированных [пунктами 1 – 5 статьи 99 ТК РФ](#), члены экипажей воздушных судов могут привлекаться к таким работам для выполнения полетов, связанных с перевозкой пассажиров, багажа, грузов и почты и полетов при выполнении авиационных работ, но при условии письменного согласия работников и мнения на сей счет соответствующего представительного органа работников.

Особенностью для организаций гражданской авиации также является то обстоятельство, что сверхурочные работы не должны превышать для каждого члена экипажа не только общеустановленных ограничений (четыре часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год), но также и специального ограничения, установленного пунктом 8 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139), – 20 часов в месяц.

При непредвиденных обстоятельствах, связанных с метеоусловиями, невозможностью выполнить посадку в аэропорту назначения, отказами авиационной техники в полете и других случаях, не предусмотренных заданием на полет, командир воздушного судна в соответствии с пунктом 39 Положения о рабочем времени гражданской авиации в рамках предоставленных ему исключительных прав вправе увеличить установленную продолжительность полетной смены в следующих размерах:

- на два часа – при выполнении полетной смены в минимальном составе летного экипажа;
- на три часа – при выполнении полетной смены в увеличенном составе летного экипажа.

Решение об увеличении продолжительности полетной смены экипажа оформляется командиром воздушного судна записью в задании на полет.

В том случае, если командиром воздушного судна не использовано право на увеличение продолжительности полетной смены или использование этого права не позволяет продолжить полет, командир воздушного судна может принять решение о завершении полетной смены и предоставлении ежедневного отдыха членам экипажа с предоставлением условий для отдыха. При этом общеустановленная продолжительность ежедневного отдыха может быть уменьшена, но не менее, чем до 10 часов с соответствующим увеличением ежедневного времени отдыха в базовом аэропорту непосредственно после окончания полетной смены.

4.29. Содержание рабочего времени членов экипажей воздушных судов

В соответствии с пунктом 5 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139) рабочее время члена экипажа воздушного судна состоит из времени полетной смены, времени работы на земле между полетными сменами и времени перемещения в качестве пассажира по заданию (распоряжению) работодателя.

Под **временем полетной смены** понимается период рабочего времени с начала времени предполетной подготовки до завершения послеполетных работ. Указанное время согласно пункту 9 Положения о рабочем времени гражданской авиации включает в себя:

- время предполетной подготовки, состоящее из времени процедур, связанных с прохождением предполетного медицинского, таможенного, пограничного контроля и оформления полетной документации перед вылетом, исчисляемое с момента явки члена экипажа на вылет в соответствии с Руководством по производству полетов эксплуатантов до момента начала полетного времени;

- непосредственно полетное время, определяемое с начала запуска двигателя (двигателей) на воздушном судне перед взлетом до момента выключения двигателя (двигателей), после окончания полета - для самолетов, и с момента начала вращения лопастей несущих винтов и до момента их полной остановки - для вертолетов;

- время регламентированного технологического перерыва;

- время кратковременных перерывов;

- время послеполетных работ с момента окончания полетного времени до момента окончания полетной смены (завершение послеполетных работ) в соответствии с Руководством по производству полетов эксплуатантов;

- время стоянки во внебазовых аэропортах при промежуточных посадках без смены экипажа и предоставления условий для отдыха в гостинице или специальном помещении для отдыха, обеспечивающих возможность полноценного отдыха без отвлекающих факторов и соответствующих действующим санитарно-гигиеническим требованиям;

- время задержки вылета без предоставления условий для отдыха.

Согласно пункту 10 Положения о рабочем времени гражданской авиации продолжительность времени предполетной подготовки и послеполетных работ устанавливается в Руководстве по производству полетов эксплуатантов с учетом технологического графика подготовки конкретного типа воздушного судна к вылету и по прилету.

Время работы члена экипажа на земле между полетными сменами включает (пункт 14 Положения о рабочем времени гражданской авиации):

- время прохождения предварительных подготовок к полетам, разборы полетов, профессиональной учебы, тренировки на тренажерах, проверки знаний, оформления полетной и другой служебной документации, изучение документов, регламентирующих организацию, обеспечение и выполнение полетов (время начала и окончания указанных работ устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации);

- время дежурства и пребывания в резерве;

- время пребывания по заданию (распоряжению) работодателя во внебазовом аэропорту в целях продолжения выполнения задания на полет (время ожидания вылета во внебазовых аэропортах между полетными сменами), включается в рабочее время в размере одного часа за каждые четыре часа времени ожидания; во время ожидания вылета во внебазовом аэропорту между полетными сменами не включается время еженедельного отдыха, предусмотренное полетным заданием;

- время погрузки и выгрузки воздушных судов;

- время выполнения иных трудовых обязанностей, не связанных с выполнением задания на полет (время начала и окончания указанных работ устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации).

При этом следует учитывать, что член экипажа может быть привлечен к выполнению работы на земле после завершения полетной смены не ранее окончания времени ежедневного отдыха, и не позднее 12 часового периода отдыха перед началом очередной полетной смены.

Время перемещения (перелета или переезда) члена экипажа **в качестве пассажира по заданию (распоряжению) работодателя** в соответствии с пунктом 34 Положения о рабочем времени гражданской авиации включается в рабочее время с момента явки к месту убытия, но не менее чем за 40 минут до убытия и до момента прибытия к месту назначения (размещения на отдых).

4.30. Регламентация рабочего времени членов экипажей воздушных судов

Полетное время. В соответствии с пунктом 11 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139) максимально допустимая продолжительность **полетного времени** при выполнении полетов на всех типах воздушных судов не может превышать 80 часов в месяц и 800 часов в год.

Указанная продолжительность полетного времени в течение месяца с письменного согласия члена экипажа может быть увеличена на 25 процентов не более трех раз в год с тем, чтобы продолжительность полетного времени в течение года не превышала нормы, установленной пунктом 11 Положения.

Время работы на земле между полетными сменами. Член экипажа может быть привлечен к выполнению работы на земле после завершенной полетной смены не ранее окончания времени ежедневного отдыха, и не позднее 12 часового периода отдыха перед началом очередной полетной смены.

Время работы члена экипажа на земле между полетными сменами включает:

время прохождения предварительных подготовок к полетам, разборы полетов, профессиональной учебы, тренировки на тренажерах, проверки знаний, оформления полетной и другой служебной документации, изучение документов, регламентирующих организацию, обеспечение и выполнение полетов (время начала и окончания периода устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка);

время дежурства и пребывания в резерве;

время пребывания по заданию (распоряжению) работодателя во внебазовом аэропорту в целях продолжения выполнения задания на полет (далее - время ожидания вылета во внебазовых аэропортах между полетными сменами) в размере, установленном пунктом 27 Положения о рабочем времени гражданской авиации;

время погрузки и выгрузки воздушных судов;

время выполнения иных трудовых обязанностей, не связанных с выполнением задания на полет (время начала и окончания периода устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

Продолжительность полетной смены минимального состава экипажа, разрешенного руководством по летной эксплуатации, при выполнении транспортных полетов. Продолжительность полетной смены минимального состава экипажа, разрешенного руководством по летной эксплуатации данного типа воздушного судна, устанавливается работодателем в зависимости от базового времени явки на вылет и количества посадок, запланированных заданием на полет. При этом базовым временем следует считать местное время аэропорта постоянного места работы члена экипажа (далее - базовый аэропорт) или внебазового аэропорта, если член экипажа находится во внебазовом аэропорту 48 часов и более.

Максимально допустимая продолжительность полетной смены члена летного экипажа в течение суток (любые последовательные 24 часа) не может превышать значений, указанных в приложениях к Положению о рабочем времени гражданской авиации:

1) максимальная продолжительность полетных смен экипажей воздушных судов с тремя и более членами летного экипажа при выполнении транспортных полетов (в часах и минутах):

Время явки (базовое)	Количество посадок		
	1-2	3-4	5 и более
06.01 – 21.59	12.00	10.30	08.30
22.00 – 06.00	11.00	09.00	06.30

2) максимальная продолжительность полетных смен экипажей воздушных судов с двумя членами летного экипажа при выполнении транспортных полетов (в часах и минутах):

Время явки (базовое)	Количество посадок			
	1	2	3 – 4	5 и более
06.01 – 21.59	11.00	10.00	09.00	08.00
22.00 – 06.00	10.00	09.00	07.00	06.00

3) максимальная продолжительность полетных смен экипажей воздушных судов четвертого класса с двумя членами летного экипажа при выполнении транспортных полетов (в часах и минутах):

Время явки	Количество посадок
------------	--------------------

(базовое)	1 - 4	5 - 10	10 и более
06.01 – 21.59	12.00	11.00	10.00
22.00 – 06.00	10.00	09.00	08.00

4) максимальная продолжительность полетных смен экипажей воздушных судов с одним членом летного экипажа при выполнении транспортных полетов (в часах и минутах):

Время явки (базовое)	Количество посадок		
	1 – 4	5 – 7	7 и более
06.01 – 21.59	10.00	09.00	08.00
22.00 – 06.00	8.00	07.00	Нет

Исключение составляют случаи, предусмотренные [пунктом 39 Положения](#).

В соответствии с пунктом 17 Положения о рабочем времени гражданской авиации максимально допустимая продолжительность полетной смены члена кабинного экипажа, в течение суток (любые последовательные 24 часа) не может превышать значений, указанных в первой из таблиц. Исключение составляют случаи, предусмотренные пунктом 39 Положения.

Продолжительность полетной смены увеличенного состава экипажа при выполнении транспортных полетов. В том случае, если плановая продолжительность полетной смены превышает максимально допустимую, для выполнения функций члена экипажа в полете на время регламентированного технологического перерыва вводятся дополнительные члены летного экипажа (увеличенный состав экипажа).

Продолжительность полетной смены увеличенного состава летного экипажа устанавливается работодателем в зависимости от числа дополнительных членов экипажа и количества посадок, запланированных заданием на полет.

Максимально допустимая продолжительность полетной смены увеличенным составом экипажа в течение 24 часов не может превышать следующих значений (исключение составляют случаи, предусмотренные пунктом 39 Положения):

Кол-во членов миним. состава	Кол-во членов дополнительного состава	Кол-во членов увеличенного состава	Количество посадок	
			1 - 2	3
2	1	3	13.00	11.00
2	2	4	16.00	12.00
3	1	4	14.00	11.00
3	2	5	15.00	12.00
3	3	6	16.00	14.00
4	2	6	14.00	13.00
4	3	7	15.00	13.30
4	4	8	16.00	14.00
5	4	9	15.30	13.30
5	5	10	16.00	14.00
6	5	11	15.00	14.00
6*	6	12	16.00	15.00

Примечание: * - продолжительность полетных смен, установленная в последней строке таблицы может быть дополнительно увеличена на 4 часа на грузовых воздушных судах, кабина которых оборудована спальными местами.

Количество дополнительных членов кабинного экипажа устанавливается в руководстве по производству полетов эксплуатантов и зависит от:

продолжительности полетной смены и количества посадок;

типа воздушного судна;

видов обслуживания пассажиров по классам, предусмотренным в полете (первый, бизнес-класс, экономический).

Выполнение полетов увеличенным составом экипажа может осуществляться только при условии обеспечения дополнительных членов экипажа в салоне пассажирского или грузового воздушных судов специальными местами, оборудованными креслами с возможностью быстрого доступа к кислородному оборудованию, при этом с учетом конструктивных особенностей конкретного воздушного судна кресла в салоне пассажирского воздушного судна должны быть изолированными от пассажиров.

Время регламентированного технологического перерыва включается во время полетной смены в полном размере.

Рабочее время при дежурстве и нахождении в резерве. В период времени пребывания на дежурстве и в резерве включается время, в течение которого член экипажа по распоряжению работодателя находится в установленном месте с условиями для отдыха при постоянной готовности к выполнению задания на полет.

Член экипажа может быть назначен в резерв не более четырех раз за учетный период. Продолжительность времени пребывания на дежурстве и в резерве не может превышать 12 часов в течение непрерывных 24 часов.

Время пребывания на дежурстве и в резерве в специально отведенном для этой цели помещении засчитывается в рабочее время полностью, в месте жительства - в размере не менее 25 процентов.

Время работы на земле при ожидании вылета во внебазовом аэропорту между полетными сменами и при задержке вылета. Время ожидания вылета во внебазовом аэропорту между полетными сменами включается в рабочее время в размере одного часа за каждые четыре часа времени ожидания. Во время ожидания вылета во внебазовом аэропорту между полетными сменами не включается время еженедельного отдыха, предусмотренное полетным заданием.

Время задержки вылета исчисляется от времени вылета, установленного заданием на полет, до фактического времени вылета.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха при выполнении полетной смены, разделенной на части при выполнении транспортных полетов. При выполнении полетов минимальным составом экипажа члену экипажа с его согласия полетная смена может быть разделена на две части.

Время перерыва между двумя частями полетной смены в рабочее время не включается.

Разделение полетной смены на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

При разделении полетной смены на части допускается разделение не более двух полетных смен в течение учетного периода рабочего времени и не более двух полетных смен подряд.

Общая продолжительность полетной смены, разделенной на части, не должна превышать продолжительности полетной смены, установленной [пунктами 16, 17 Положения о рабочем времени гражданской авиации](#).

Разделение полетной смены на части при выполнении полетов увеличенным составом экипажа не допускается.

После выполнения двух полетных смен, разделенных на части, подряд члену экипажа в базовом аэропорту предоставляется отдых не менее 48 часов.

Продолжительность рабочего времени при перемещении члена экипажа в качестве пассажира. Время перемещения (перелета или переезда) члена экипажа в качестве пассажира по заданию (распоряжению) работодателя включается в рабочее время с момента явки к месту убытия, но не менее, чем за 40 минут до убытия и до момента прибытия к месту назначения (размещения на отдых).

Член экипажа, перемещенный в качестве пассажира на воздушном судне, может выполнить без предоставления ежедневного отдыха полетную смену продолжительностью не более установленной пунктами 16, 17 Положения о рабочем времени гражданской авиации с учетом времени явки для перелета, уменьшенной на 50 процентов времени перемещения (перелета). При этом если указанной продолжительности полетной смены недостаточно для выполнения задания на полет, то задание на полет может быть выполнено только после предоставления члену экипажа ежедневного отдыха.

Продолжительность рабочего времени при выполнении учебных и (или) тренировочных полетов. При выполнении учебных и (или) тренировочных полетов устанавливаются следующие ограничения по продолжительности полетной смены, полетному времени и количеству заходов на посадку:

- продолжительность полетной смены не может превышать 10 часов;
- полетное время в полетной смене не может превышать 6 часов;
- количество заходов на посадку не может превышать 25;
- количество заходов на посадку для самолетов четвертого класса и вертолетов всех классов не может превышать 40.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха при перегонке воздушного судна с неисправностями. При перегонке воздушных судов с неисправностями, при которых не разрешается перевозка пассажиров и груза, продолжительность полетной смены члена экипажа не может превышать 12 часов.

Отдых между полетными сменами члена экипажа при перегонке воздушного судна с неисправностями должен составлять не менее 10 часов, а после перегонки в базовом аэропорту - не менее 42 часов.

Рабочее время и время отдыха членов экипажа при непредвиденных обстоятельствах. При непредвиденных обстоятельствах, связанных с метеоусловиями, невозможностью выполнить посадку в аэропорту назначения, отказами авиационной техники в полете и других случаях, не преду-

смотренных заданием на полет, командир воздушного судна обладает исключительным правом увеличить установленную продолжительность полетной смены в следующих размерах:

на два часа при выполнении полетной смены в минимальном составе летного экипажа;

на три часа при выполнении полетной смены в увеличенном составе летного экипажа.

Решение об увеличении продолжительности полетной смены экипажа оформляется командиром воздушного судна записью в задании на полет.

В том случае, если командиром воздушного судна не использовано право на увеличение продолжительности полетной смены или использование этого права не позволяет продолжить полет, командир воздушного судна может принять решение о завершении полетной смены и предоставлении ежедневного отдыха членам экипажа с предоставлением условий для отдыха. При этом продолжительность ежедневного отдыха, установленная [пунктом 59 Положения о рабочем времени гражданской авиации](#), может быть уменьшена, но не менее, чем до 10 часов с соответствующим увеличением ежедневного времени отдыха в базовом аэропорту непосредственно после окончания полетной смены.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов летных экипажей при выполнении авиационных работ. Максимально допустимая продолжительность полетной смены члена летного экипажа не может превышать:

при выполнении авиационных работ - 12 часов;

при выполнении авиационно-химических работ - 10 часов (при внесении минеральных удобрений - 12 часов).

При перегонке воздушного судна в ремонт, из ремонта на оперативную точку, с оперативной точки на базу продолжительность полетной смены не может превышать 12 часов.

На члена летного экипажа при выполнении авиационных работ, включая авиационно-химические, распространяются нормы полетного времени, установленные [пунктами 11, 12 Положения о рабочем времени гражданской авиации](#).

При этом при выполнении отдельных видов авиационных работ максимально допустимая продолжительность полетного времени не может превышать:

а) при полетах с применением высокотоксичных и ядовитых веществ (чрезвычайно опасных, высокоопасных) - четырех часов;

б) при раскатке токоведущих проводов - четырех часов;

в) при трелевке древесины на внешней подвеске - пяти часов;

г) при выполнении строительных и монтажных работ - пяти часов;

д) при выполнении гравиметрической съемки с посадками на лед - пяти часов;

е) при перевозке грузов на внешней подвеске - шести часов;

ж) при отстреле диких животных с воздуха - шести часов;

з) при выполнении аэровизуальных, съемочных, поисковых, аварийно-спасательных работ, радиационной разведки местности, полетов на морские (плавающие) буровые установки - семи часов;

Для завершения полетной смены с грузом на внешней подвеске допускается увеличение летного времени на один час.

Член экипажа может выполнить в течение одной полетной смены два разных вида работ, указанных в подпунктах «а», «б», «в», «г». При этом максимально допустимая суммарная продолжительность полетного времени определяется пропорционально по видам работ в пределах указанных выше норм.

Для члена летного экипажа при выполнении авиационно-химических работ устанавливается следующее предельное количество посадок в течение полетной смены:

на самолете - 45 посадок;

на вертолете - 55 посадок.

Продолжительность непрерывного пребывания члена летного экипажа на оперативной точке при выполнении авиационных работ не может превышать 15 последовательных календарных дней, при выполнении авиационно-химических работ - 30 последовательных календарных дней.

Если сроки непрерывного пребывания члена летного экипажа на оперативной точке превышают вышеприведенные нормы, то повторное направление члена экипажа на оперативную точку допускается не ранее чем через семь календарных дней нахождения в месте постоянной работы.

При выполнении авиационно-химических работ члену экипажа с его согласия полетная смена может быть разделена на части с продолжительностью перерыва между двумя частями не менее двух часов.

Время перерыва между двумя частями полетной смены в рабочее время не включается.

Разделение полетной смены на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

Общая продолжительность полетной смены, разделенной на части, не должна превышать продолжительности полетной смены, установленной [пунктом 41 Положения о рабочем времени гражданской авиации](#).

Члену летного экипажа предоставляются кратковременные перерывы следующей продолжительности:

не менее 15 минут - через каждые 1,5 часа полетного времени или после выполнения 10 посадок;

не менее 1,5 часа - после каждых четырех часов полетного времени или после 25 посадок, при этом кратковременный отдых может быть совмещен с перерывом для отдыха и приема пищи.

Члену летного экипажа предоставляется еженедельный непрерывный отдых после последовательно отработанных шести календарных дней в базовом аэропорту или месте выполнения фактической работы продолжительностью не менее 42 часов.

Время прохождения обязательного медицинского освидетельствования. Работодатель обеспечивает предоставление следующих периодов времени для прохождения членом экипажа обязательного медицинского освидетельствования, медицинских осмотров (по предписанию врача):

квартальное медицинское освидетельствование - два календарных дня;

полугодовое и годовое медицинское освидетельствование - четыре календарных дня.

4.31. Содержание времени отдыха, предоставляемого членам экипажей

В соответствии с пунктом 53 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139) членам экипажей предоставляются ежедневный отдых (отдых между полетными сменами), еженедельный непрерывный отдых (выходные дни), а также ежегодные отпуска (основные и дополнительные).

При этом под временем отдыха понимается непрерывный период времени на земле, в течение которого член экипажа свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использоваться по своему усмотрению.

Ежедневный отдых предоставляется членам экипажей для восстановления работоспособности после выполнения очередной полетной смены. При этом нормальная продолжительность такого отдыха должна составлять не менее двойной продолжительности завершенной полетной смены.

Конкретная продолжительность ежедневного отдыха устанавливается с учетом продолжительности времени завершенной полетной смены, разницы во времени между базовым и внебазовым аэропортами по всемирно-скоординированному времени, а также продолжительности дорожного времени во внебазовых аэропортах. При этом должны учитываться следующие нормы Положения о рабочем времени гражданской авиации:

при разнице во времени по всемирно-скоординированному времени между базовым и внебазовым аэропортами четыре часа и более продолжительность ежедневного отдыха должна быть увеличена на 30 минут за каждый час разницы во времени с базовым аэропортом;

после пребывания в часовых поясах с разницей во времени по всемирно-скоординированному времени с базовым аэропортом четыре часа и более в течение 48 часов и более, время отдыха после возвращения в базовый аэропорт должно составлять не менее 48 часов;

если дорожное время во внебазовом аэропорту превышает 60 минут, то продолжительность ежедневного отдыха должна быть увеличена на продолжительность дорожного времени, соответствующего периоду с момента убытия члена экипажа после окончания полетной смены до момента его размещения на отдых, а также время с момента убытия члена экипажа от места отдыха до момента начала предполетной подготовки.

Необходимо учитывать, что по согласованию с представительными органами работников в базовом и внебазовых аэропортах продолжительность ежедневного отдыха может быть сокращена до следующих минимальных значений (при условии соблюдения вышеприведенных положений):

Продолжительность завершенной полетной смены (час.)	В базовом аэропорту (час.)	Во внебазовом аэропорту (час.)
До 12 часов (включительно)	Не менее 12	Не менее 10
До 14 часов (включительно)	Не менее 14	Не менее 12
Более 14 часов	Не менее 18	Не менее 16

При назначенных ранних вылетах и поздних прилетах (с 22.00 до 06.00) на работодателя возлагаются обязанности по предоставлению членам экипажа условий для отдыха или же организация доставки членов экипажа в аэропорт и из аэропорта к месту проживания.

Еженедельный непрерывный отдых в соответствии с пунктом 63 Положения о рабочем времени гражданской авиации должен предоставляться не реже чем через шесть рабочих дней подряд или три ночные полетные смены подряд. При этом к ночным полетным сменам относятся смены 50 процентов и более продолжительности которых приходится на местное время базового аэропорта с 22.00 до 06.00.

Минимальное значение продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в соответствии с пунктом 61 Положения о рабочем времени гражданской авиации составляет 42 часа.

По общему правилу выходные дни должны предоставляться в месте постоянного проживания и включать две «местные» ночи по местному времени базового аэропорта.

При длительном ожидании вылета во внебазовых аэропортах выходные дни могут предоставляться и в месте фактического нахождения членов экипажей, на что указано в пункте 62 Положения о рабочем времени гражданской авиации. При этом предоставленные выходные дни должны быть оформлены записью в задании на полет.

Ежегодные отпуска предоставляются членам экипажей в порядке, установленном [статьями 114 – 128 ТК РФ](#).

Организации, на которые распространяется действие [Отраслевого тарифного соглашения в гражданской авиации России на 2004-2006 годы \(прошло уведомительную регистрацию в Роструде 11 марта 2005 г., № 11/04-06\)](#), дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляют также в соответствии с [приказами Министерства гражданской авиации СССР от 13 марта 1986 г. № 50 «О переиздании правил предоставления дополнительных отпусков работникам гражданской авиации за ра-](#)

[боту в особых условиях](#)», от 25 сентября 1980 г. № 125 «О введении в действие перечня должностей в гражданской авиации с ненормированным рабочим днем» и [Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день \(утвержден постановлением Госкомтруда и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22\)](#).

Кроме того, в соответствии с пунктом 6.6 Отраслевого соглашения работникам организаций гражданской авиации может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до трех дней в случаях: смерти близких родственников; вступления в брак работника или его детей; рождения, усыновления (удочерения) ребенка; проводов детей в армию.

Условия и порядок предоставления отпусков в каждой конкретной организации определяются положениями коллективных договоров.

4.32. Требования, предъявляемые к учету рабочего времени и времени отдыха членов экипажей

В соответствии с пунктом 66 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139) на работодателя возложены обязанности по организации и ведению учета рабочего времени и времени отдыха в соответствующих документах и регистрах учета.

Прежде всего, фактическая продолжительность рабочего времени и времени отдыха регистрируется в табелях учета рабочего времени, которые ведутся по типовым формам, утвержденным постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», - [№ Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»](#) или [№ Т-13 «Табель учета рабочего времени»](#).

Указанные формы составляются в одном экземпляре уполномоченным должностным лицом организации, подписываются руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы и передаются в бухгалтерию.

Соответствующие отметки в табелях о фактически отработанном рабочем времени (в том числе по сверхурочным работам) и имевшем месте времени отдыха производятся на основании документов, оформленных надлежащим образом. При этом сведения об отработанном рабочем времени отражаются в табелях учета рабочего времени или методом сплошной регистрации явок и неявок на работу или путем регистрации только отклонений (неявок, опозданий, сверхурочных часов и т.п.). Соответствующие указания о порядке заполнения табелей учета рабочего времени утверждены тем же постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1.

Сведения о рабочем времени, включаемом в полетное время, фиксируются в заданиях на полет и летных книжках членов экипажа.

4.33. Регулирование рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации. Общие положения

В настоящее время особенности регулирования труда работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации определяются согласно [Положению, утвержденному приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации»](#), и некоторым другим нормативным правовым актам.

К лицам, занимающим должности, связанные с управлением воздушным движением, относятся руководитель полетов, диспетчер – инструктор службы движения (в т.ч. старший), диспетчер службы движения, осуществляющий непосредственное управление движением воздушных судов (в т.ч. старший).

4.34. Содержание и особенности регулирования режимов рабочего времени

В соответствии с пунктом 3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации (приказ Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10) в состав рабочего времени диспетчеров наряду со временем непосредственно управления воздушным движением включаются следующие периоды времени:

время на выполнение технологических обязанностей, включая время приема-передачи дежурства;

время на профессиональную и (или) техническую учебу (не более 8 часов в месяц);

время на инструктажи, разборы (не более 1 часа в смену);

время предсменных медицинских осмотров (до 5 минут в смену на одного человека);

время тренажерной подготовки и проверки теоретических знаний по нормам, утверждаемым в установленном порядке;

время специальных перерывов для отдыха;

время подготовки руководителей полетов или старших диспетчеров смен к инструктажу (не более 30 минут в смену).

Указанные периоды времени подлежат оплате в общеустановленном порядке.

Нормальная продолжительность рабочего времени диспетчера не может превышать 36 часов в неделю, и соответственно, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 7,2 часа с понедельника по пятницу включительно с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Именно данные параметры и должны быть приняты за основу при организации трудового процесса.

В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена указанная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, для диспетчера решением работодателя может вводиться **суммированный учет рабочего времени**. При данном режиме рабочего времени максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать в дневное время 9 часов, а в ночное время – 12 часов. Напомним, что согласно статье 96 ТК РФ ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

При установлении режима суммированного учета рабочего времени в качестве учетного периода может быть принят период не менее одного квартала и не более одного года (с 1 января по 31 декабря).

Применяется режим суммированного учета рабочего времени в порядке и на условиях, определенных действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка. При этом в обязательном порядке предусматривается формирование графиков работы (сменности) на соответствующий учетный период, в котором должна быть соблюдена установленная законодательством продолжительность рабочего времени. Данными графиками предусматриваются также выходные дни работников.

Режим сменной работы в соответствии с пунктом 6 Положения о рабочем времени УВД ГА применяется в тех случаях, когда длительность производственного процесса в организации превышает максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (9 часов – в дневное время; 12 часов – в ночное время).

При данном режиме работа диспетчеров определяется утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников графиками сменности. Согласно общим положениям, закрепленным в статье 103 ТК РФ, графики сменности должны быть доведены до сведения работников (объявлены) не позднее чем за один месяц до их введения.

При формировании графиков необходимо учитывать, что работа в течение двух смен подряд запрещается.

Гигиенические требования к условиям и организации труда диспетчеров по управлению воздушным движением гражданской авиации (СП 2.5.1.1107-02) утверждены Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 16 февраля 2002 г. и введены в действие постановлением данного должностного лица от 21 февраля 2002 г. № 7.

Согласно положениям данных Правил работа диспетчеров должна осуществляться по графикам сменности, обеспечивающим непрерывность производственного процесса и регулярные выходные дни.

В соответствии с пунктом 3.6 Правил одночасовой отдых с правом сна предоставляется как правило через 4 часа после начала работы.

Помещения для отдыха диспетчеров должны отвечать гигиеническим требованиям, в том числе по показателям микроклимата и шума. При этом оконные проемы должны быть оборудованы звукопоглощающими устройствами и двойными шторами.

Для снятия нервно-эмоционального напряжения, отрицательного влияния гиподинамии и гипокинезии, утомления зрительного анализатора целесообразно в регламентированные перерывы выполнять специальные комплексы упражнений.

Снижение негативного влияния монотонии может быть обеспечено в процессе работы сменой форм деятельности диспетчера.

Для профилактики перенапряжения у диспетчеров рекомендовано в конце рабочей смены проводить психофизиологическую разгрузку в специально оборудованном, близко расположенном помещении. Оборудование комнаты психологической разгрузки осуществляется в соответствии с рекомендациями по предупреждению переутомления работников физического и умственного труда.

Рабочее место диспетчеров оборудуется в соответствии с разделом 2.2 Правил.

В соответствии с положениями пункта 10.4 Отраслевого тарифного соглашения в гражданской авиации России на 2004 – 2006 годы (зарегистрировано в Роструде 11 марта 2005 г., № 11/04-06) работодатель на условиях коллективного договора обеспечивает в ночное время диспетчерский состав (в том числе руководителей полетов и старших диспетчеров), бесплатным тонизирующим питанием.

4.35. Содержание и особенности регулирования режимов времени отдыха

В соответствии с пунктом 8 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации (приказ Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10) в состав времени отдыха диспетчеров включаются следующие периоды:

- ежедневный (междусменный) отдых;
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность **ежедневного (междусменного) отдыха** диспетчера не может быть менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). При этом в отдельных случаях продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена до продолжительности предшествующей рабочей смены с соответствующим увеличением времени отдыха в течение текущего месячного периода.

По желанию работника ему может быть предоставлено место отдыха в специально оборудованном помещении (комнате отдыха) с наличием постельных принадлежностей.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются диспетчерам в общеустановленном порядке, а именно: в соответствии со статьей 108 ТК РФ продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут.

При работе в ночную смену диспетчеру дополнительно предоставляется **перерыв** продолжительностью 1 час **для сна** в специально оборудованном помещении. При этом оплате продолжительность такого перерыва, так же как и перерыва для питания, не подлежит.

Время предоставления перерывов и их конкретная продолжительность устанавливаются действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка.

В тех случаях, когда по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, в обязанности работодателя входит обеспечить диспетчеру возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. При этом перечень таких работ и места для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Дополнительные **специальные перерывы** предоставляются диспетчерам, осуществляющим непосредственное управление воздушным движением за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом. Указанные перерывы предоставляются после каждых двух часов непрерывной работы, и их продолжительность составляет не менее 20 минут.

Кроме того, при интенсивности воздушного движения более допустимой (определяется в установленном порядке) диспетчеру после каждого часа работы предоставляется дополнительный **специальный перерыв** продолжительностью 10 минут.

В тех случаях, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются диспетчеру в различные дни недели в соответствии с графиками сменности (работы). При этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, на что указано в статье 110 ТК РФ.

В указанные дни диспетчеры могут быть привлечены к выполнению трудовых обязанностей, но только на условиях, определенных статьей 113 ТК РФ. При этом в соответствии с пунктом 14 Положения о рабочем времени УВД ГА в качестве компенсации за работу в выходной день работнику предоставляется другой день отдыха.

4.36. Регулирование рабочего времени и времени отдыха работников организаций связи. Общие положения

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников связи определены приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112, которым утверждено [Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы](#), а также некоторыми другими нормативными актами.

Прежде всего, в отношении работников цехов, служб, участков и других подразделений связи, непосредственно занятых эксплуатационно-техническим обслуживанием средств связи или предоставлением услуг связи, могут применяться режима гибкого рабочего времени, разделенного на части рабочего дня, а также режима суммированного учета рабочего времени.

4.37. Применяемые режимы рабочего времени

Режим разделенного на части рабочего дня может устанавливаться работникам, непосредственно связанным с обслуживанием населения, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены).

Указанный режим рабочего времени в соответствии со статьей 105 ТК РФ вводится на основании локального нормативного акта, принятого работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа соответствующей организации, в отношении следующих категорий работников:

- начальники отделений связи (включая передвижные отделения связи) 5, 6 и 7 групп;
- операторы связи по приему и выдаче почтовых отправок и телеграмм, а также по организации доставки почты;

- сортировщики почтовых отправок и произведений печати в доставочных организациях связи;

- почтальоны по доставке почтовых отправок, периодической печати, телеграмм и денежных средств;

- телефонисты переговорных пунктов;

- операторы связи абонентских участков;

- операторы связи по приему абонентской платы и заявок о повреждении радиотрансляционных сетей;

- электромонтеры линейных сооружений и абонентских устройств радиофикации и сельской телефонной сети (СТС);

- электромонтеры линейных сооружений и абонентских устройств городской телефонной связи (ГТС);

- электромонтеры станционного оборудования по обслуживанию бюро ремонта телефонов ГТС и СТС;

- водители дежурного транспорта организаций ГТС и СТС, радиовещания и телевидения;

- инженеры, старшие техники, техники и операторы связи цеха развития, непосредственно связанные с обслуживанием населения;

- операторы связи, осуществляющие прием и выдачу денег и других ценностей в главной кассе доставочного учреждения почтовой связи;

- телефонисты справочной службы справочно-информационного узла телефонной сети;

- телефонисты заказно-справочных и справочных служб междугородных телефонных станций;

- телефонисты дисплейных коммутаторных цехов (залов).

Как правило, режим разделенного на части рабочего дня вводится с установлением дополнительной выплаты, компенсирующей особенности работы на условиях такого режима. Размер доплаты (надбавки), как правило, составляет до 30 процентов тарифной ставки (оклада) работника.

Условия и размеры осуществления такой дополнительной выплаты закрепляются в коллективном договоре, заключенном с работником индивидуальном договоре или же соответствующих локальных нормативных актах, принятых в организации.

Режим гибкого рабочего времени вводится и применяется на условиях, закрепленных в статье 102 ТК РФ, в отношении следующих категорий работников:

- выполняющих работы по устранению аварий и повреждений средств связи;

- радиоцентров, радиостанций, телевизионных центров, ретрансляционных телевизионных станций, радиовещательных телевизионных станций, радиовещательных и радиотрансляционных узлов, радиорелейных магистралей при работе этих организаций сеансами;

- центров управления системами и сетями спутниковой связи и вещания, центров космической связи, земных станций спутниковой связи и приема-передачи программ телерадиовещания, изображений газетных полос при работе этих объектов круглосуточно или сеансами;

- операторов связи, занятых на производственных операциях по приему-отправке, погрузке-разгрузке, перевозке почты, сортировке письменной корреспонденции, экспедированию периодических изданий, выемке писем из почтовых ящиков.

Режим гибкого рабочего времени - это форма организации рабочего времени, при которой допускается (в установленных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При использовании режима в обязательном порядке требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

В условиях действия ТК РФ вопросы использования режима гибкого рабочего времени регулируются положениями самого Кодекса, а также [Рекомендациями по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55.](#)

Особенности применения скользящих (гибких) графиков работы для женщин, имеющих детей, определены [Положением о порядке и условиях применения скользящего \(гибкого\) графика работы](#)

для женщин, имеющих детей, утвержденным постановлением Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. № 170/10-101.

Последние нормативные акты применяются только в части, не противоречащей ТК РФ.

Составными элементами режимов и графиков гибкого рабочего времени являются:

переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

фиксированное время - время обязательного присутствия на работе всех работающих по графику гибкого времени в данном подразделении предприятия;

перерыв для питания и отдыха (фактическая его продолжительность не включается в рабочее время);

продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (рабочий день, неделя, месяц и т.д.) в течение которого работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочего времени.

Возможны следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода:

учетный период, равный рабочему дню, - когда его продолжительность, установленная законом, полностью отрабатывается в тот же день;

учетный период, равный рабочей неделе, - когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается за данную рабочую неделю;

учетный период, равный рабочему месяцу, - когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

Суммированный учет рабочего времени вводится в организациях связи или в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для соответствующей категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Учетный период при применении такого режима принимается от одного до трех месяцев, и именно за указанный промежуток времени формируемые графики сменности должны предусматривать отработку установленной нормы рабочего времени.

Применение режима суммированного учета рабочего времени предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

4.38. Особенности формирования графиков сменности

При суммированном учете рабочего времени, а также для работающих посменно лиц в организациях связи не менее чем на месяц составляются графики сменности.

При формировании графиков должно учитываться мнение представительного органа работников.

Утвержденные графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения в действие. В отдаленных от месторасположения организации структурных подразделениях в исключительных случаях (нелетная погода, бездорожье, неблагоприятные погодные условия и т.п.) графики сменности подписываются руководителями структурных подразделений с последующим утверждением их работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью допускается изменение графиков сменности на протяжении учетного периода с учетом мнения представительного органа работников.

В любых случаях формируемые графики сменности должны учитывать требования об отработке нормы рабочего времени за соответствующий учетный период времени.

При составлении графиков должны быть учтены положения, закрепленные в [пунктах 8 и 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы \(приказ Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112\)](#).

В частности, для посменно работающих работников, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов. Допускается сокращение данного показателя до 24 часов.

При непрерывной круглосуточной работе средств связи продолжительность работы в ночное время подлежит уравниванию с продолжительностью работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда.

При этом за работу в ночное время сотрудники вправе требовать дополнительной оплаты за каждый час такой работы в размере не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышенной оплаты труда в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются в коллективном договоре или непосредственно в индивидуальных трудовых договорах, заключенных с работниками.

При работе в режиме сменной работы дополнительная оплата труда за работу в ночное время должна осуществляться с учетом постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 года № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства», а именно не менее чем в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечерней смене и не менее чем в размере 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночной смене.

При решении вопросов, связанных с дополнительной оплатой труда, ночной сменой должна быть признана та, в которой не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время (период с 22 часов вечера до 6 часов утра). Вечерней сменой считается та, которая непосредственно предшествует ночной смене.

При применении смен с продолжительностью более 8 часов, доплаты в размере 40 процентов тарифной ставки (оклада) могут производиться за каждый час работы только в одной смене в сутки, в которой не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время. На это указано в разъяснении Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 марта 1989 г. № 6/6-140 «Об особенностях применения и введения льгот, предусмотренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства», которое утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 марта 1989 г. № 88/6-140.

Если организация связи не применяет режим многосменной работы, дополнительная оплата труда устанавливается за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер дополнительной оплаты труда определяется в соответствии со [статьей 154 ТК РФ](#).

4.39. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

В исключительных случаях допускается привлекать работников к работам сверх определенной в графиках сменности продолжительности рабочего времени. При этом вызов работников на место выполнения работы вне их рабочего времени или вне графиков сменности, а также в установленные дни отдыха или в нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях и с письменного согласия самого работника:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В иных случаях, включая замену заболевшего работника, привлечение к работе в выходные (для работника согласно графику сменности) и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, но еще и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Во всех случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с повышенной оплатой труда за это время не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ).

4.40. Случаи привлечения работников организаций связи к сверхурочным работам

Кроме общеустановленных ([статья 99 ТК РФ](#)) случаев, работники организаций связи могут быть привлечены к сверхурочным работам в следующих случаях:

- при производстве неотложных работ по ликвидации аварий на линиях связи и станционном оборудовании;

- при производстве работ по перевозке и доставке почты и периодической печати в случаях опоздания железнодорожного, воздушного, морского, речного и автомобильного транспорта или несвоевременной подачи периодической печати издательствами;

- при обработке повышенного телефонного, телеграфного и почтового обменов накануне праздничных дней (к ним согласно действующей редакции ТК РФ следует относить 1, 2, 3, 4, 5 и 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября);

- при обработке заказов на периодическую печать в период подписной кампании;

- при внеплановой доставке пенсий.

При этом и в данных случаях привлечение к выполнению работ допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Должны учитываться при этом и законодательно установленные ограничения – не более четырех сверхурочных часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Следует также учитывать, что часы сверхурочной работы подлежат повышенной оплате на условиях статьи 152 ТК РФ: за первые два часа работы 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 или же непосредственно трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочных часов осуществляется в зависимости от используемых в организации режимов рабочего времени - сверхурочными признаются работы, которые производились:

- при поденном учете рабочего времени - сверх нормальной продолжительности рабочего дня;

- при суммированном учете рабочего времени - сверх ежедневной работы (смены) и (или) нормы рабочего времени учетного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

4.41. Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха лиц, занятых на радиорелейных линиях связи

Режим рабочего времени и времени лиц работников, занятых на радиорелейных линиях связи, определяются с учетом положений, зафиксированных в приказе Минсвязи России от 25 декабря 2002 г. № 148 (прошел регистрацию в Минюсте России 26 марта 2003 г., № 4323). Указанным нормативным актом утверждены [Правила по охране труда при работах на радиорелейных линиях связи ПОТ РО-45-010-2002](#).

Для данной категории лиц устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. При этом время перерыва не включается в рабочее время, а работник использует перерыв по своему усмотрению, в том числе и с возможностью отлучиться с места выполнения работы.

Непрерывная длительность работы (смена) определяется по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным или другим уполномоченным работниками организации органом и может составлять от 4 до 12 часов (включая перерыв для питания). Однако обязательно должна быть соблюдена норма рабочего времени за учетный период, а общая продолжительность работы в течение суток не должна превышать 12 часов.

При работе в ночной смене работникам может предоставляться перерыв для отдыха продолжительностью от 1 до 3 часов, который не включается в рабочее время при условии предоставления помещения для отдыха с постельными принадлежностями.

Режим разделенного на части рабочего дня устанавливается для рассматриваемой категории лиц с учетом того, что количество перерывов не должно быть более двух, общая продолжительность перерывов не должна превышать трех часов, а продолжительность каждого перерыва должна быть не менее одного часа.

При выполнении работ **вахтовым методом** устанавливается суммированный учет рабочего времени с применением учетного периода месяц, квартал или иной более длительный период, но не свыше календарного года. Рабочее время и время отдыха при данном режиме регламентируется графиком на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие. В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. При этом дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Следует учитывать, что продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

При применении вахтового метода организации трудового процесса должны быть учтены также положения [главы 47 ТК РФ](#).

4.42. Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха лиц, занятых работой на персональных компьютерах и видеодисплейных терминалах

Режимы труда и отдыха при работе с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) и видеодисплейных терминалах (ВДТ) должны регулироваться в зависимости от вида и категории трудовой деятельности, а также необходимости соблюдения санитарно-гигиенических требований.

Виды трудовой деятельности разделяются на 3 группы:

группа I - работа по считыванию информации с экрана ВДТ или ПЭВМ с предварительным запросом;

группа II - работа по вводу информации;

группа III - творческая работа в режиме диалога с ЭВМ.

При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к разным видам трудовой деятельности, за основную работу с ПЭВМ и ВДТ принимается та, которая занимает не менее 50 процентов времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

Для указанных видов трудовой деятельности устанавливается 3 категории тяжести и напряженности работы с ВДТ и ПЭВМ, которые классифицируются следующим образом:

для группы А - по суммарному числу считываемых знаков за рабочую смену, но не более 60 000 знаков за смену;

для группы Б - по суммарному числу считываемых или вводимых знаков за рабочую смену, но не более 40 000 знаков за смену;

для группы В - по суммарному времени непосредственной работы с ВДТ и ПЭВМ за рабочую смену, но не более 6 часов за смену.

Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья работников на протяжении рабочей смены должны устанавливаться регламентированные перерывы в зависимости от продолжительности, вида и категории трудовой деятельности.

Во всех случаях продолжительность непрерывной работы с ВДТ без регламентированного перерыва не должна превышать 2 часов.

При работе с ВДТ и ПЭВМ в ночную смену (с 22 до 6 часов) независимо от категории и вида трудовой деятельности продолжительность регламентированных перерывов должна увеличиваться на 60 минут.

При 8-часовой рабочей смене и работе на ВДТ и ПЭВМ регламентированные перерывы следует устанавливать в следующем порядке:

для I категории работ - через 2 часа от начала смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый;

для II категории работ - через 2 часа от начала рабочей смены и через 1,5 - 2,0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы;

для III категории работ - через 1,5 - 2,0 часа от начала рабочей смены и через 1,5 - 2,0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый или продолжительностью 15 минут через каждый час работы.

При 12-часовой рабочей смене регламентированные перерывы должны устанавливаться в первые 8 часов работы аналогично перерывам при 8-часовой рабочей смене, а в течение последних 4 часов работы независимо от категории и вида работ каждый час продолжительностью 15 минут.

Следовательно, время предоставляемых регламентированных перерывов можно представить в виде следующей таблицы:

Категория работы с ВДИ и ПЭВМ	Уровень нагрузки за рабочую смену при видах работ с ВДТ			Суммарное время регламентированных перерывов, мин.	
	Группа А, количество знаков	Группа Б, количество знаков	Группа В, количество знаков	При 8-часовой смене	При 12-часовой смене
I	До 20000	До 15000	До 2,0	30	70
II	До 40000	До 30000	До 4,0	50	90
III	До 60000	До 40000	До 6,0	70	120

Необходимо учитывать, что приведенное в таблице время перерывов указано при условии соблюдения требований действующих санитарных норм и правил. При несоответствии фактических условий труда требованиям действующих санитарных норм и правил, время регламентированных перерывов подлежит увеличению на 30 процентов.

В случаях возникновения у работающих с ВДТ и ПЭВМ зрительного дискомфорта и других неблагоприятных субъективных ощущений, несмотря на соблюдение санитарно-гигиенических, эргоно-

мических требований, режимов труда и отдыха, следует применять индивидуальный подход в ограничении времени работ с ВДТ и ПЭВМ коррекцию длительности перерывов для отдыха или проводить смену деятельности на другую, не связанную с использованием ВДТ и ПЭВМ.

4.43. Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха лиц, занятых на станциях проводного вещания

Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха лиц, занятых на станциях проводного вещания, определяются согласно приказу Минсвязи России от 24 июня 2002 г. № 65, которым утверждены [Правила по охране труда при работах на станциях проводного вещания ПОТ РО-45-003-2002](#).

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности.

Непрерывная длительность работы (смены) устанавливается в зависимости от применяемого графика работы по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным или другим уполномоченным работниками организации в пределах от 4 до 12 часов (включая перерыв для питания) и при условии обязательного соблюдения нормы рабочего времени за учетный период. Общая продолжительность работы в течение суток не должна превышать 12 часов.

При работе в ночной смене работникам может предоставляться перерыв для отдыха продолжительностью от 1 до 3 часов, который не включается в рабочее время при условии предоставления помещения для отдыха с постельными принадлежностями.

Для отдельных категорий работников по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или другим уполномоченным работниками организации органом может устанавливаться **режим разделенного на части рабочего дня**. При этом количество перерывов не должно быть более двух, общая продолжительность перерывов не должна превышать трех часов, а продолжительность каждого перерыва должна быть не менее одного часа.

Перечень категорий работников, для которых может устанавливаться данный режим, определяется в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы (приказ Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112).

4.44. Регулирование рабочего времени педагогических работников

Продолжительность рабочего времени, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников образовательных учреждений определена постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191.

Согласно ТК РФ продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

При этом продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда **устанавливается:**

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю - работникам из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей);

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей;

педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательных учреждений;

руководителям физического воспитания образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений, учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;

инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

В первом пункте речь идет о продолжительности рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений, которым устанавливается оклад (работники из числа профессорско-преподавательского состава, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы, мастера производственного обучения, старшие вожатые, инструкторы по труду, руководители физического воспитания, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, методисты (старшие методисты), инструкторы-методисты (старшие инструкторы-методисты), старшие воспитатели).

2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 5-11(12) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских школ), общеобразовательных школ-интернатов (в том числе кадетских школ-интернатов), образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, межшкольных учебных комбинатов, учебно-производственных мастерских;

преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей;

преподавателям специальных дисциплин 1-11(12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;

преподавателям 3-5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5-7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1-4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

20 часов в неделю - учителям 1-4 классов общеобразовательных учреждений;

24 часа в неделю - преподавателям 1-2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1-4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения;

720 часов в год - преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Минобробразования России.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования образовательных учреждений норма часов преподавательской работы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Во втором пункте речь идет о норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели (старшие тренеры-преподаватели), которым ставка заработной платы выплачивается за 18 часов работы в неделю (720 часов в год). При этом ставки заработной платы учителей и других педагогических работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах. Короткие перемены (перерывы), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем учителя (преподавателя, педагога дополнительного образования).

Продолжительность урока определяется образовательным учреждением. Как правило, продолжительность урока составляет 45 минут. Уменьшение образовательным учреждением продолжительности урока для учащихся не влечет за собой сокращения продолжительности рабочего времени учителя. Без изменения остается только количество уроков (занятий), установленных за ставку. Так, если учителю определена учебная нагрузка 25 часов преподавательской работы в неделю, то он проводит 25 уроков (занятий) по 35, 40, 45 минут (то есть как будет определено образовательным учреждением), а остальное время падает на перемены с активным отдыхом учащихся. Таким образом, в указанном случае учитель должен отработать (вместе с переменами между уроками) 25 астрономических часов в неделю (а не 36 часов).

За дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей (например, проверка письменных работ, классное руководство, заведование учебным кабинетом и т.д.), учителю устанавливается доплата, размер которой определяется, согласно статей 32 и 54 Закона Российской Федерации «Об образовании», образовательным учреждением самостоятельно.

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня общеобразовательных учреждений, в пришкольных интернатах;

36 часов в неделю - воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1-4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с нерусским языком обучения;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химвосстановителей.

Учителям общеобразовательных учреждений и преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Примерное Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений приведено в приложении № 2 к Отраслевому соглашению по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2004 – 2006 годы (прошло уведомительную регистрацию в Минтруде 2 февраля 2004 г. № 573-ВЯ, далее по тексту – Примерное положение по учреждениям образования).

Указанное Примерное положение устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Примерным положением по учреждениям образования.

Режим работы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей образовательных учреждений в период учебного года

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных [постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191](#), определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, работа по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178-02 (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002 г. № 44 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.1178-02»; пункт 2.9.5 СанПиН), предусматривающих в первые два месяца «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

Режим рабочего времени учителей общеобразовательных учреждений, преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им заработной плате с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы, предусмотренной в пункте 2.3 [Примерного положения по учреждениям образования](#).

Разделение рабочего дня на части

При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных [Примерным положением по учреждениям образования](#).

При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленным для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более 2 часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

Режим рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Примерного положения по учреждениям образования.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Преподаватели образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

**Режим рабочего времени
работников образовательных учреждений в период
отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий
(образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим,
климатическим и другим основаниям**

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, установленных для работников образовательных учреждений в каникулярный период.

**Режим рабочего времени работников
в оздоровительных образовательных учреждениях,
образовательных учреждениях, выезжающих на летние дачи
и (или) организующих летний отдых в той же или другой
местности, а также при проведении туристских походов,
экскурсий, экспедиций, путешествий**

Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в порядке и на условиях, установленных для работников образовательных учреждений в каникулярный период. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников образовательных учреждений из числа плавсостава учебных судов клубов юных моряков, речников, морских центров и других образовательных учреждений такого профиля при нахождении их в плавании с обучающимися на борту и во время стоянок определяется в соответствии с особенностями, установленными для соответствующих категорий работников речного и морского флота, а также с учетом выполнения обязанностей по руководству плавпрактикой обучающихся.

**Режим рабочего времени
профессорско-преподавательского состава
образовательных учреждений высшего профессионального
образования и образовательных учреждений дополнительного
профессионального образования (повышения квалификации)
специалистов**

Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 900 в учебном году - в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и 800 часов в учебном году - в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.

Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, другие локальные акты могут регулировать выполнение указанной работы как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников образовательных учреждений

Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

В дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.

Регулирование рабочего времени профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования

Для работников образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогическим работникам по программам высшего профессионального образования устанавливается в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

Учебная нагрузка педагогическим работникам по программам дополнительного профессионального образования устанавливается в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 800 часов в учебном году.

В остальное время профессорско-преподавательский состав занимается учебно-методической, научно-исследовательской и другой работой. Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования, доведены письмом Минобрнауки России от 26 июня 2003 г. № 14-55-784ин/15.

В составе учебной работы входит:

№ п/п	Виды работ	Норма времени в часах	Примечания
1	2	3	4
Аудиторные занятия			
2.1.	Чтение лекций (студенты и аспиранты)	1 час. за 1 акад. час	
2.2.	Проведение практических занятий, семинаров (студенты и аспиранты)	1 час на группу за 1 академ. час	В дисплейных классах, по медицинским, лингвистическим и художественным дисциплинам

			группа может делиться на 2 – 3 подгруппы с учетом специфики подготовки
2.3.	Проведение лабораторных работ	1 час на группу (подгруппу) за 1 академ. час	Подгруппа не менее 8 чел. ПО медицинским дисциплинам подгруппа может быть уменьшена до 6 человек
2.4.	Проведение тематических дискуссий, научно-практических конференций, деловых игр, анализа конкретных ситуаций, решения производственных задач и т.д.	1 час за 1 академ. час каждому преподавателю, участвующему в проведении занятий	Количество преподавателей определяет руководство образовательного учреждения
2.5.	Проведение выездных тематических занятий на предприятиях и в организациях	1 час. за 1 акад. час на группу (подгруппу)	
Консультации			
2.6.	Проведение консультаций по учебным дисциплинам	От общего числа лекционных часов на изучение каждой дисциплины по учебному плану на 1 группу: 5 % - по очной форме обучения; 10 % - по очно-заочной (вечерней) форме обучения; 15 % - по заочной форме обучения и экстернату	
2.7.	Проведение консультаций перед экзаменами	Перед вступительным испытанием – 2 часа на поток, перед промежуточной аттестацией – 2 часа на группу, перед итоговой аттестацией студентов и аспирантов – 2 часа на группу	
2.8.	Индивидуальные консультации по программам дополнительного профессионального образования	При сроке обучения от 4 до 6 месяцев – 40 часов и при сроки обучения от 1 до 3 месяцев – 20 часов на каждого слушателя	
Контроль			
2.9.	Прием устных и письменных вступительных экзаменов в вузы и выпускных экзаменов на подготовительных отделениях	4 часа на проведение экзамена на поток поступающих; 0,3 часа на проверку каждой письменной работы; 0,25 часа каждому из экзаменаторов на каждого экзаменуемого на устном экзамене	Работу проверяет один преподаватель
2.10.	Перепроверка работ на вступительных экзаменах	0,2 часа на каждую работу	Выборочная проверка до 10 % от общего числа работ
2.11.	Проведение собеседования с поступающими на программы дополнительного профессионального образования	0,25 часа каждому члену комиссии на каждого поступающего	
2.12.	Прием устных и письменных экзаменов в процессе освоения образовательных программ	0,35 – 0,50 часа на студента при устном экзамене, при междисциплинарном экзамене – до 1 часа на каждого студента; при письменном экзамене – 2 часа на поток; 0,3 часа на	

		проверку каждой письменной работы	
2.13.	Прием зачетов по дисциплинам, предусмотренным рабочим учебным планом, прием переаттестаций у студентов, поступивших на обучение в сокращенные сроки	0,25 – 0,35 часа на одного студента в зависимости от особенности дисциплины; до 0,5 часа по дисциплинам искусства и культуры	
2.14.	Проверка, консультации и прием контрольных, расчетно-графических работ, расчетных заданий, домашних заданий и рефератов, историй болезней, протоколов, актов и других работ, а также отчетов по практике	До 0,4 часа на одно задание, но не более 1 часа на одного студента на дисциплину в семестр, для медицинских дисциплин проверка уч.историй болезни – до 1 часа	Подготовка студенческих работ в области изобразительных, декоративно-прикладных искусств и дизайна на просмотры – до 12 часов на 1 мероприятие каждому преподавателю; участие в просмотрах студенческих работ – до 6 часов каждому преподавателю на 1 мероприятие
2.15.	Рецензирование и консультирование рефератов по дисциплинам основной образовательной программы высшего профессионального образования	До 1 часа на реферат по программам подготовки бакалавров и специалистов, до 3 часов на реферат по программам подготовки магистров	
2.16.	Рецензирование контрольных работ студентов-заочников	До 1 часа на одну работу	
2.17.	Государственные экзамены	0,5 часа на одного экзаменуемого каждому члену экзаменационной комиссии; до 1 часа на одного экзаменуемого по медицинским специальностям и специальностям искусства и культуры каждому члену комиссии	Состав комиссии не более 8 человек
2.18.	Рецензирование выпускных работ и рефератов по программам дополнительного профессионального образования	До 3 часов на работу	
2.19.	Участие в работе комиссии по приему защиты выпускных работ и рефератов, по проведению выпускного экзамена по программам дополнительного профессионального образования	0,5 часа на одного слушателя каждому члену комиссии	Не более 6 часов в день; состав комиссии не более 5 человек
2.20.	Рецензирование реферата в аспирантуре и материалов диссертационного исследования докторантов	3 часа на 1 печатный лист	
2.21.	Прием вступительных экзаменов в аспирантуру и кандидатских экзаменов	До 1 часа на одного поступающего или аспиранта (соискателя) по каждой дисциплине каждому экзаменатору	
2.22.	Экспертиза диссертационных исследований на соискание ученой степени	Кандидатская работа – 3 часа. Докторская – 5 часов.	
Практика			
2.23.	Руководство учебной, производственной практикой	От 3 до 6 часов за работу	С учетом специфики практики,

	водственной, в том числе преддипломной, научно-педагогической, педагогической практиками (включая проверку отчетов и прием зачета) студентов и аспирантов	чий день на группу (подгруппу); до 8 часов за рабочий день на группу (подгруппу) при проведении полевых практик	выезда в другие населенные пункты и деления группы на подгруппы
2.24.	Руководство практикой, проводимой по индивидуальным планам студентов	До 1 часа в неделю на каждого студента	
2.25.	Руководство стажировкой по программам дополнительного профессионального образования на предприятиях и в организациях с проверкой отчетов	До 5 часов на каждого слушателя в неделю	Не более 6 слушателей на одного преподавателя
Руководство			
2.26.	Руководство факультетом (в т.ч. разработка рабочих учебных планов, контроль учебной нагрузки, посещение занятий и т.п.)	до 300 часов	
2.27.	Руководство кафедрами (в т.ч. разработка рабочих учебных планов и программ дисциплин, планирование и контроль учебной нагрузки, посещение занятий профессоров и доцентов кафедры)	Заведующему кафедрой 60 – 100 часов в год при числе сотрудников 50 и более, 50 – 80 часов в год при числе сотрудников от 31 до 49; 40 – 60 часов в год при числе сотрудников 30 и менее	При условии, если заведующий кафедрой работает на общественных началах, без оплаты, часть этих часов может быть выделена одному из преподавателей - членов кафедры 1
2.28.	Руководство научно-исследовательской работой студентов (подготовка бакалавров и специалистов)	До 1 часа в неделю на студента	
2.29.	Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых работ	От 1 до 3 часов на работу, в том числе 0,3 часа на прием каждому преподавателю	Число курсовых работ не более 5 в семестр
2.30.	Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых проектов	До 4 часов на один проект по всем видам работ; в том числе до 0,5 часа на рецензирование и 0,3 часа на прием каждому преподавателю	Число курсовых проектов не более 2 в семестр
2.31.	Руководство, консультирование выпускных квалификационных работ бакалавров	До 25 часов на каждого студента – выпускника, в т.ч.: руководство и консультирование – 20 час.; допуск к защите до 1 часа; председателю – 1 час.; членам экзаменационной комиссии – до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу	Число членов государственной экзаменационной комиссии не менее 6 чел.
2.32.	Руководство, консультирование, рецензирование выпускных квалификационных работ специалистов	До 35 часов на каждого студента – выпускника, в т.ч.: руководство и консультирование – 25 часов; допуск к защите – до 1 часа; рецензирование – 4 часа; председателю экзаменационной комиссии – 1 час.; членам экзаменационной комиссии – 1 час.; членам экзаменационной комиссии – 1 час.	Число членов государственной экзаменационной комиссии не более 8 чел.

		национальной комиссии – до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу	
2.33.	Руководство, консультирование, рецензирование выпускных квалификационных работ магистров	До 40 часов на каждого студента – выпускника, в т.ч.: руководство и консультирование – 30 часов; рецензирование – 4 часа; допуск к защите – 1 час; председателю экзаменационной комиссии – 1 час; членам экзаменационной комиссии – до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу	Число членов государственной экзаменационной комиссии не более 8 чел.
2.34.	Руководство выпускными работами по программам дополнительного профессионального образования	До 10 часов на работу, включая консультации и рецензирование	
2.35.	Руководство подготовкой студента в магистратуре	До 30 часов на каждого магистра ежегодно	
2.36.	Руководство программой специализированной подготовки в магистратуре	До 30 часов на специализацию в учебном году (независимо от числа магистрантов)	
2.37.	Руководство аспирантом, ординатором, интерном	50 часов в год	Утверждено приказом Минобразования России от 27.03.98 № 814
2.38.	Руководство соискателем или стажером	25 часов в год	Утверждено приказом Минобразования России от 27.03.98 № 814
2.39.	Научные консультации доктора	50 часов в год	Утверждено приказом Минобразования России от 27.03.98 № 814

Необходимо учитывать, что лекционные часы рассчитываются на поток. Разделение студентов на потоки определяется особенностями основных образовательных программ.

Под термином «группа» подразумевается «академическая» группа численностью 25 человек.

Учет объема учебной работы штатных преподавателей, а также оплаты труда преподавателей-почасовиков производится из расчета фактически затраченного времени, но не свыше установленных норм.

Распределение общего числа часов, выделяемых на каждого дипломника, между отдельными кафедрами производится решением руководства образовательного учреждения высшего и дополнительного профессионального образования.

Курсовые работы и проекты рассматриваются как форма отчетности.

К видам учебно-методических работ, относятся:

подготовка к изданию конспектов лекций, сборников для практических и лабораторных занятий, раздаточного материала для лекционных и практических занятий, видеозаписей, телелекций, других учебно-методических материалов, включая методические материалы по выполнению курсовых и дипломных проектов и работ, выпускных работ;

составление рабочих учебных планов по специальностям и направлениям;

составление учебных программ по вновь вводимым дисциплинам;

переработка учебных программ по действующим учебным дисциплинам;

постановка новых и модернизация действующих лабораторных работ;

работы, связанные с применением информационных технологий в учебном процессе (разработка задач, отладка программ и т.п.);

работа в научно-методических советах Минобразования России, президиумах и советах учебно-методического объединения и других постоянных или временных советах, рабочих группах, создаваемых Минобразованием России или учредителями;

работа в редколлегиях научных журналов и т.п. органах.

работа в методическом совете.

К видам организационно-методических работ относятся:

работа в системе управления институтом (ректор, проректор, заместитель проректора, начальник отдела, декан и др.);

работа в системе управления кафедрой (заведующий кафедрой, ученый секретарь и др.);

работа в приемной комиссии (ответственный секретарь, член отборочной комиссии);

работа в ученом совете вуза, факультета, диссертационном совете;

руководство студенческими группами (курсами).

Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает нормы времени для расчета учебной и других видов работ с учетом особенностей применяемых технологий обучения, организации учебного процесса и специфики образовательных программ.

При этом администрация учебного заведения планирует преподавателю учебную, учебно-методическую, организационно-методическую и другие виды работ, исходя из установленного рабочего времени - 36 часов в неделю.