

Ю. В. Белянинова, Наталья Пономарева, К.
В. Хасин

**Актуальные вопросы
нормирования труда
и систем...**



Юлия Белянинова

**Актуальные вопросы
нормирования труда и
систем заработной платы**

«Научная книга»

2006

Белянинова Ю. В.

Актуальные вопросы нормирования труда и систем заработной платы / Ю. В. Белянинова — «Научная книга», 2006

[GoBack](#) Предлагаемое издание представляет собой практическое пособие, как для работодателей, так и для работников. Пособие расскажет о том, сколько, как и в каких условиях мы должны работать, что такое нормы труда и кто их устанавливает. Кроме этого, в книге описываются такие важные моменты трудового законодательства, как нормы труда работников различных сфер, а также такой немаловажный момент для каждого работоспособного гражданина – как нормы оплаты труда... Данное пособие послужит настольной книгой для работников и работодателей и поможет разобраться самостоятельно в трудовом законодательстве Российской Федерации.

© Белянинова Ю. В., 2006

© Научная книга, 2006

Содержание

Раздел 1. Общие положения	6
1.1. Методы нормирования труда. Нормы выработки, времени, обслуживания	6
1.2. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм выработки	12
1.3. Ненормированный рабочий день	13
Раздел 2. Нормирование труда для отдельных категорий работников	17
2.1. Нормирование труда подростков	17
2.2. Нормирование труда женщин, беременных женщин	21
Конец ознакомительного фрагмента.	24

**Ю. В. Белянинова, Н. Г.
Пономарева, К. В. Хасин**

**Актуальные вопросы нормирования
труда и систем заработной платы**

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Методы нормирования труда. Нормы выработки, времени, обслуживания

Когда мы говорим о важности нормирования труда, необходимо определить для себя, каким образом это нормирование осуществлять. В науке трудового права выработан ряд методов нормирования труда, которые помогают решить задачу оптимизации производства. Методология исследования в любой сфере знания играет определяющую роль, когда мы понимаем, чего собственно хотим достигнуть, возникает вопрос, как мы этого достигнем. В этом разделе мы попробуем ответить на вопрос о том, как осуществлять нормирование труда.

Советская плановая экономика была построена на применении норм труда, были разработаны специальные методы, абсолютно неприменимые в условиях рынка. Сегодня уже ушло в прошлое большинство элементов «общегосударственной системы нормирования труда»: отчетность по «охвату» нормированием, обязанность применения межотраслевых нормативов времени и т. д. Однако роль норм как основы организации производства и повышения эффективности использования живого труда увеличивается с развитием рыночных отношений. Сегодня разработаны и разрабатываются новые методы нормирования труда, направленные на развитие частного предпринимательства и промышленности, существующей не в рамках общегосударственной плановой экономики, но в условиях конкуренции саморегулирующегося рынка.

При выработке методов нормирования труда применяется следующая классификация рабочего времени:

1) **основным** называется время, в течение которого достигается непосредственная цель технологического процесса;

2) **вспомогательным** называется время, затрачиваемое рабочим на действия, связанные с обеспечением выполнения основной работы.

Основное и вспомогательное время в сумме составляют **оперативное** время;

3) **время обслуживания рабочего места** необходимо для поддержания рабочего места в надлежащем состоянии. Оно состоит из времени организационного обслуживания и времени технического обслуживания рабочего места. **Организационное время** обслуживания рабочего места складывается из работ по распределению машинного времени организации труда рабочего и т. д. **Техническое время** обслуживания складывается из работ по обеспечению нормального функционирования технических средств – смазка текущий ремонт, перепрограммирование и т. д.;

4) **подготовительно-заключительное время** требуется для подготовки рабочего и технических средств, к выполнению работы и ее завершению. Его продолжительность в отличие от основного и вспомогательного времени не зависит от числа обрабатываемых изделий;

5) **время перерывов** включает перерывы для отдыха рабочего и перерывы, связанные с неполадками на производстве. Кроме того, сюда можно отнести перерывы в процессе производства, связанные с нарушением трудовой дисциплины?...

Первые четыре вида рабочего времени и время перерывов для отдыха принято относить к необходимым затратам времени, их можно уменьшать или увеличивать, но они закладываются в норму труда. Перерывы, связанные с нарушением трудовой дисциплины и нарушением технологического процесса, относятся к лишним затратам времени и в норму труда не включаются, хотя и имеются ввиду при планировании процесса производства.

Первоначально при нормировании труда необходимо рассчитать, сколько времени затрачивается на каждый из приведенных этапов рабочего времени. Для этого существуют несколько методов.

1. Фотографирование рабочего дня. Под фотографированием рабочего дня в нормировании труда понимают изучение путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат времени на протяжении полного рабочего дня или определенной его части.

Метод фотографирования может быть применен как к отдельным исполнителям работ, так и к их группам. При этом фотографирование рабочего дня одинаково применимо как к рабочим, так и к служащим, руководителям и специалистам. С точки зрения целевой установки фотографирование рабочего дня имеет несколько разновидностей:

а) индивидуальное фотографирование рабочего дня – применяется в тех случаях, когда необходимо изучить затраты рабочего времени одним конкретным исполнителем работ;

б) маршрутное фотографирование – служит для изучения затрат рабочего времени группой исполнителей, объединенных выполняемой работой, но находящихся на разных производственных участках. Маршрутное фотографирование применяется в том случае, когда по характеру работы исполнитель находится в движении. Примером маршрутного фотографирования могут служить изучение затрат рабочего времени при социологическом исследовании;

в) наиболее широко распространено на предприятиях бригадное фотографирование рабочего дня. Оно позволяет изучать использование рабочего времени исполнителями, объединенными в производственные бригады или работающими на одном участке производственной площади. Примеров бригадного фотографирования можно привести довольно много – это и исследование производственного процесса на конвейере, и цеховое производство.

Можно выделить такой метод как самофотографирование, при котором исполнитель работ сам записывает в специальную карточку размеры потерь рабочего времени с указанием причин, их вызывающих.

2. Хронометрия (хронометраж). Под хронометражем в нормировании труда понимают изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на изготовление одной единицы товара при условии, что налажено серийное производство и для получения конечного результата рабочий или группа рабочих совершает определенный повторяющийся набор действий.

Хронометраж проводится преимущественно в отношении повторяющихся элементов ручной и машинно-ручной работы, относящихся к оперативному или подготовительно-заключительному времени.

В процессе подготовки к хронометражным наблюдениям необходимо:

а) ознакомиться со всеми организационными и техническими условиями производства, обратив особое внимание на факторы, определяющие уровень производительности труда рабочего;

б) установить точки, по которым будет производиться отсчет, как правило, такие точки определяются по окончании определенного этапа работ;

в) так как сложно провести хронометрию незаметно, необходимо разъяснить работникам цели проводимого исследования.

Собственно хронометраж – это наблюдения и замеры продолжительности выполнения отдельных элементов операции или этапа работ.

В зависимости от целей хронометраж может быть осуществлен методом временного исследования отдельных операций или текущего времени, когда засекается время производства одного изделия и количество выполненных изделий за исследуемый промежуток времени.

При хронометраже в процессе наблюдения получается ряд значений показателя продолжительности выполнения элемента операции, т. е. хроноряд.

Наиболее важным показателем эффективности производства является коэффициент устойчивости хроноряда – отношение максимальной продолжительности выполнения элемента операции к минимальной. Он может быть определен по формуле:

$$\text{Коэф} = t_1 / t_2, \text{ где}$$

Коэф – коэффициент устойчивости хроноряда;

t₁ – максимальная продолжительность выполнения данного элемента операции;

t₂ – минимальная продолжительность выполнения данного элемента операции.

Допустимый коэффициент устойчивости может меняться от 1.1 для конвейерного труда до 2.0 для ручного кустарного труда. Для достоверности результатов приведенного метода исследования большое значение имеет число измерений и их длительность.

3. Метод моментных наблюдений. Для изучения использования рабочего времени и его потерь также применяется метод моментных наблюдений.

Метод моментных наблюдений заключается в следующем – моментные наблюдения осуществляются в процессе обхода. Наблюдатель, следуя по определенному маршруту, фиксирует в наблюдательном листе точкой, линией или индексом то, что происходит на данном рабочем месте в момент его посещения. Этот способ позволяет получать средние данные о фактической загруженности рабочих предприятия и используемого в процессе производства оборудования. Он используется для изучения затрат рабочего времени рабочими и степени использования ими оборудования по времени его работы. При помощи моментных наблюдений изучаются также потери рабочего времени служащими, руководителями и специалистами.

Метод моментных наблюдений является, пожалуй, самым сложным из методов нормирования труда, и для его применения необходимо использовать следующий алгебраический инструментарий.

При проведении моментных наблюдений большое значение имеет их объем, т. е. число необходимых наблюдений. Для определения необходимого объема наблюдений рекомендуется следующая формула.

Основная часть формулы (далее В) выглядит следующим образом:

$$((1 - K) \times 10000) / (K \times C), \text{ где}$$

K – коэффициент загруженности исполнителей, выведенный с помощью ранее приведенных методов;

C – допустимая величина ошибки результатов наблюдения, определяемая в пределах от 3 %, до 8 %.

Для стабильного производства объем наблюдений определяется как В помноженная на повышающий коэффициент 2, для нестабильного производства – на повышающий коэффициент 3.

4. Расчетно-аналитический метод. Расчетно-аналитический метод установления норм труда предусматривает установление норм труда на основе применения нормативов по труду и расчетных формул. Он позволяет не прибегать каждый раз к трудоемким процессам хронометража и фотографии. Нормы труда устанавливаются до внедрения операции в производство, что значительно сокращает издержки на их установление.

Нормы для нормирования труда. Виды норм для нормирования труда. Нормы для нормирования труда – это исходные величины, используемые для расчета продолжительности выполнения отдельных элементов работы при конкретных организационных и технических условиях производства.

Различают нормы режимов работы оборудования, нормы времени, нормы времени обслуживания, нормы численности, нормы выработки, нормы обслуживания.

Нормы режимов работы оборудования необходимы для расчета основного машинного (аппаратурного) и машинно-ручного времени (число оборотов шпинделя, величина подачи режущего инструмента, температура в печи, время нахождения детали в закалочной ванне).

Нормы времени – время, отведенное на производство единицы продукции или выполнение определенной работы (в часах, минутах, секундах).

Разновидностью норм времени являются типовые нормы, которые устанавливаются на выработку единицы продукции в условиях типового технологического процесса, протекающего при конкретных организационных и технических условиях производства.

Норма обслуживания – это количество единиц оборудования, производственных площадей и т. п., установленное для обслуживания одним или группой рабочих.

Нормы времени обслуживания представляют собой регламентированные величины затрат труда на обслуживание единицы оборудования или рабочего места индивидуального или коллективного исполнителя работы.

Нормы численности являются регламентированными величинами численности исполнителей на определенный объем работы или его часть (единица работы, полный объем работы, отдельная трудовая функция и т. п.).

Все виды норм отражают определенный уровень развития техники и организации производства с учетом накопленного опыта работы передовых рабочих. Различают нормы местные, или заводские, нормы отраслевые и межотраслевые.

Местные нормы применяются только на том предприятии, где они были разработаны.

Отраслевые нормы разрабатываются для отрасли однородных предприятий, например, группы предприятий химической промышленности. В них учтены отраслевые условия производства на предприятиях данной группы, а также специфика применяемых на них форм и методов организации труда.

Межотраслевые нормы разрабатываются и используются для нормирования труда в целом ряде отраслей хозяйства (например, единые нормы на строительно-монтажные и погрузочно-разгрузочные работы, нормативы для обработки металлов, резание и др.). Эти нормативы имеют унифицированный характер, они отражают, в основном, обобщенные организационно-технические условия, опыт выполнения работы.

Основным методом разработки норм является **метод исследования**, проводимого как в лабораториях научно-исследовательских учреждений, так и непосредственно на производстве.

Процесс разработки норм времени состоит из пяти этапов:

- 1) составление схемы разработки норм;
- 2) проведение хронометражных исследований;
- 3) графоаналитическая обработка данных хронометража;
- 4) составление таблиц норм;
- 5) проверка и корректировка норм.

При разработке норм в первую очередь определяется состояние технологического оборудования, на котором будет выполняться операция, применяемые инструменты и приспособления, а также организационно-технические условия проведения работ.

Следующий этап разработки норм – проведение хронометрии операции.

При исследовании влияния нескольких факторов для каждого из них строят отдельные графики.

После графоаналитической обработки хронометражных материалов приступают к составлению таблиц норм времени. Для этого в заранее составленной схеме построения норм проставляют соответствующие величины. Затем проводится проверка вновь разработанных нормативов, что достигается путем сопоставления их с ранее действовавшими нормативами и проведения пробного нормирования в условиях цеха. При этом выявляются степень добро-

качественности проведенных исследований и удобство пользования нормами в практической работе.

При разработке нормативов времени на обслуживание рабочего места выполняют следующие виды работ:

- 1) составляют перечень рабочих мест, на которых выполняется данная работа;
- 2) выделяют рабочие места, где нужно проводить фотографирование рабочего дня;
- 3) обрабатывают материалы, полученные при фотографии рабочего дня;

4) определяют, какую долю основного или оперативного времени составляют затраты времени на обслуживание рабочего места, затем устанавливают нормативы времени в процентах к основному времени на техническое обслуживание рабочего места и в процентах к оперативному времени на организационное обслуживание рабочего места.

Нормы времени на отдых. На основании исследований НИИ труда разработал методику и осуществил разработку норм затрат времени на отдых в зависимости от утомляемости исполнителей. В качестве **факторов утомляемости**, т. е. тех элементов производственной среды, которые оказывают влияние на изменение работоспособности человека в течение рабочего дня, были приняты: физические усилия; нервное напряжение; темп работы и т. д. По каждому фактору утомляемости установлены нормативы времени на отдых в процентах к величине затрат оперативного времени.

Различают 4 вида физических усилий: незначительные, средние, тяжелые и очень тяжелые. Норматив времени на отдых по физическим усилиям установлен в пределах от 1 до 9 % оперативного времени.

Различают 3 вида нервного напряжения, для каждого из которых устанавливается норма на отдых в пределах от 1 до 5 % оперативного времени.

Различают умеренный, средний и высокий темпы работы. Норма на отдых установлена в пределах от 1 до 4 % оперативного времени.

Монотонность бывает незначительной, средней и повышенной. Норма на отдых установлена от 1 до 3 % оперативного времени.

Утомление исполнителя работ, обусловленное влиянием температуры, влажности и теплового излучения в рабочей зоне, компенсируется отдыхом в пределах от 1 до 5 % оперативного времени.

С учетом содержания посторонних примесей в кубическом метре или литре воздуха, а также характера их воздействия на организм человека норма на отдых установлена от 1 до 5 % оперативного времени.

Различают шум умеренный, повышенный и сильный. Норма на отдых установлена от 1 до 4 % оперативного времени.

Различают 3 степени влияния вибрации, вращения и толчков на организм человека: повышенное, сильное и очень сильное. Норма на отдых установлена от 1 до 4 % оперативного времени.

Если освещенность является недостаточной, плохой или ослепляющей, норма на отдых в зависимости от этого фактора устанавливается в размере от 1 до 2 % оперативного времени.

Вся указанная выше совокупность норм применяется для нормирования вспомогательного, подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочих мест и перерывов на отдых и личные надобности при любой форме организации труда рабочих.

Нормы численности рабочих. Особое место в нормах труда занимают нормы численности для тех групп промышленно-производственного персонала, труд которых не может быть точно пронормирован через норму времени или норму выработки. К числу таких групп относятся рабочие по обслуживанию процесса производства, руководители и специалисты.

Нормативы численности рабочих – это регламентированные величины численности персонала на выполнение какого-то объема работы или какой-то агрегированной функции.

При этом нормативы численности определяются, как правило, на основе многофакторного анализа. Сначала определяется набор факторов, регламентирующих численность работающих. А затем на основе оценки удельного влияния каждого фактора в отдельности рассчитывается нормативная численность персонала. Так рассчитываются нормативы численности рабочих, занятых на ремонтно-обслуживающих работах, на транспортировке грузов, на складах, на уборке производственных помещений и территорий и др. Так же рассчитываются нормативы численности руководителей, специалистов и служащих. При этом принято полагать, что зависимость между факторами и численностью рабочих выражается прямолинейной функцией, а численность руководителей, специалистов и служащих (в зависимости от принятых факторов) – логарифмической (степенной) функцией.

В этом разделе были представлены основные на сегодняшний день методы нормирования труда. Использование научных данных при организации производства является одним из важнейших условий выживания предприятия в условиях рыночной экономики.

1.2. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм выработки

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа 2004 г.) (далее – ТК РФ) говорит об обязанности работодателя обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям он относит **исправное состояние** машин, станков, приспособлений – это такое их состояние, которое полностью соответствует их техническим характеристикам, назначению, обеспечивает их безопасную эксплуатацию, позволяет выполнить конкретный вид работы, порученной работникам, соответствие требованиям производственной санитарии и гигиены.

Трудовой кодекс РФ предусматривает такое же обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки, как и ранее действовавший Кодекс законов о труде РСФСР. Сравнение ст. 163 ТК РФ и ст. 108 КЗоТ РСФСР показывает, что произошла лишь редакционная корректировка текста. Так, если ст. 108 КЗоТ РСФСР называет одним из таких условий «исправное состояние машин, станков и приспособлений», то ст. 163 ТК РФ – «исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования». Нет в ст. 163 ТК РФ такого условия, как «своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергоснабжения». Уточнения, внесенные в условия обеспечения нормальных условий работы, представляются оправданными, поскольку они дают возможность наиболее полно учесть обстановку, в которой трудится работник, и составляющие части производственного процесса.

Если работодателем не обеспечены нормальные условия труда, то нет оснований считать, что нормы труда не выполнены по вине работника, и применять ч. 3 ст. 155 ТК РФ. Оплата производится за фактически выполненную работу, но при этом она не может быть ниже среднего заработка работника за учитываемый период времени, как это предусмотрено ч. 1 ст. 155 ТК РФ.

Надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику предусматривает полное их соответствие техническим требованиям, и, что немаловажно, пригодность для использования в конкретном виде работ.

Работодатель обязан также обеспечить условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и его безопасности. Статьи 219, 220 ТК РФ закрепляют право работника на отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя. Невыполнение работодателем указанных требований также может оказаться причиной невыполнения работником норм труда, влекущего соответствующие для него гарантии.

1.3. Ненормированный рабочий день

Не стоит путать ненормированный рабочий день и сверхурочную работу.

Сверхурочная работа – это работа по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). Допускается она только в строго определенных случаях и не может превышать для каждого работника 4 ч. в течение двух дней и 120 ч. в год. **Ненормированный же рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 ч. Если же работодатель хочет привлечь некоторых работников сверх этого времени, он должен соблюсти определенные правила.

Правило первое. На предприятии должен быть перечень должностей, при работе на которых можно устанавливать ненормированный рабочий день. Причем этот перечень (или отдельную должность, если она одна такая в организации) необходимо включить или в коллективный договор (соглашение), или в правила внутреннего трудового распорядка (ст. 101 ТК РФ). Если же должность работника не включена в перечень, ему нельзя установить режим ненормированного рабочего времени. Включения такого перечня в трудовой договор или другие локальные акты организации ТК РФ не допускает.

Отметим, что в перечень «ненормированного рабочего дня» можно включить далеко не все должности. На практике в него включаются должности работников, которые самостоятельно организуют свой труд, а также труд которых не поддается точному учету (руководители, работники, связанные с обслуживанием клиентов, и т. п.). Поэтому, например, токарю на заводе такой режим установить нельзя.

Но наличие должности работника в соответствующем перечне еще не означает, что такой работник автоматически будет работать в режиме ненормированного дня. Поэтому здесь работодатель должен помнить о **правиле втором** – работник привлекается к работе с ненормированным рабочим днем по распоряжению работодателя (ст. 101 ТК РФ). Такое распоряжение надо издавать в письменном виде (иначе достаточно сложно будет доказать, что оно вообще отдавалось). Кроме того, с распоряжением надо ознакомить работника. Доказательством ознакомления будет подпись работника на этом документе.

К работе с ненормированным рабочим днем работники могут привлекаться только для выполнения своих трудовых функций, которые они должны осуществлять по трудовому договору (ст. 101 ТК РФ). Следовательно, нельзя обязать работника выполнять какие-либо другие виды работ, в том числе и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Более того, ст. 60 ТК РФ вообще запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Трудовым кодексом РФ для работников, в отношении которых установлен режим ненормированного рабочего времени, установлено предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день как компенсация за возможное привлечение к выполнению трудовых обязанностей сверх нормальной (или сокращенной) продолжительности рабочего дня. Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 утверждены Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Обращаясь к порядку предоставления отпусков за ненормированный рабочий день, необходимо, прежде всего, обратиться к содержанию режима ненормированного рабочего времени.

Статья 101 ТК РФ под ненормированным рабочим днем определяют особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Из данного ТК РФ понятия 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, т. е. 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 приведенной норме ТК РФ можно выделить следующие элементы, на которые следует обратить особое внимание:

- 1) ненормированный рабочий день – это особый режим работы;
- 2) выполнять работу на условиях ненормированного рабочего дня могут только отдельные работники;
- 3) для привлечения работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня необходимо распоряжение работодателя;
- 4) к работе на условиях ненормированного рабочего дня работники могут привлекаться только при необходимости;
- 5) к работе на условиях ненормированного рабочего дня работники могут привлекаться только эпизодически;
- 6) ненормированный рабочий день означает выход за пределы нормальной продолжительности рабочего времени;
- 7) в условиях ненормированного рабочего дня работник должен выполнять свои трудовые функции.

Что такое особый режим работы? Трудовой кодекс РФ не поясняет значение термина «режим работы», но вместе с тем оперирует такими понятиями, как «режим труда» и «режим рабочего времени». Согласно ст. 91 ТК РФ **рабочее время** – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, относятся к рабочему времени.

Однако анализ трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что **режим работы** представляет собой:

- 1) фактическую продолжительность рабочего дня;
- 2) количество рабочих суток в неделе, месяце, году;
- 3) сменность работы (количество рабочих смен в сутки, продолжительность рабочей смены);
- 4) продолжительность периода работы по выполнению определенной трудовой функции.

В более широком смысле режим работы включает в себя и рабочее время (начало и окончание работы), и время отдыха (в том числе время обеденного перерыва во время работы). Например, режим работы «сутки через трое» содержит в себе такие составляющие, как сутки работы и трое суток отдыха.

Особый режим работы подразумевает отличие от нормального, установленного в организации порядка распределения работы в течение календарных дня (суток), недели, месяца, года.

В ст. 101 Трудового кодекса РФ подразумевается тот режим работы, который характеризует временную составляющую труда работника. Об этом же свидетельствуют названия раздела и главы ТК РФ – «Рабочее время» и «Режим рабочего времени».

Таким образом, в отношении ненормированного рабочего дня квалифицирующим признаком особого режима работы выступает его отличие по любому из указанных выше параметров от общеустановленного режима работы в организации. Причем, в соответствии с содержанием последнего элемента, указанного в п. 6, такое отличие должно быть в сторону увеличения от нормы. Подобное пояснение представляется необходимым в связи с тем, что и неполный рабочий день, и неполная рабочая неделя, и почасовая оплата также являются особенностями режима рабочего времени, однако они в данном случае не выступают в качестве квалифицирующих. Более того, работникам с ненормированным рабочим днем, по общему правилу, не устанавливается неполный рабочий день, и наоборот, работникам с неполным рабочим днем обычно не устанавливается ненормированный рабочий день.

Такая позиция обоснована с точки зрения логики: зачем изначально устанавливать неполный рабочий день, чтобы потом усложнять трудовые взаимоотношения, продлевая его.

На уровне субъектов РФ подобные вопросы решаются путем установления соответствующих ограничений для работников бюджетных учреждений. Так, ненормированный рабочий день не устанавливается работникам организаций, для которых введены гибкое рабочее время (ст. 102 ТК РФ) или суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), а также работникам, осуществляющим выполнение работ на условиях совмещения или совместительства, работникам, для которых в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами организаций (в том числе трудовыми договорами) установлена выплата ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде, а также специальный режим работы (см. например, Постановление администрации Алтайского края от 22 апреля 2003 г. № 204 «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из краевого бюджета»).

В отношении так называемой льготной категории работников (работников в возрасте до 18 лет, инвалидов I или II группы, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), которым законодательно сокращается продолжительность рабочего времени, а также работников, которым работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением), ненормированный рабочий день не устанавливается ввиду ограничений, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Между тем, если такая необходимость в отношении иных работников все же возникнет, то нужно учесть, что работа сверх укороченного рабочего дня в пределах общеустановленной нормы рабочего времени все равно не может считаться работой с ненормированным рабочим днем – это будет работа в пределах нормы.

Трудовой кодекс РФ не содержит перечень должностей, в том числе типовых, в отношении которых может устанавливаться режим ненормированного рабочего времени.

Согласно положениям ст. 101 ТК РФ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка.

Если какие-либо должности в данный Перечень не включены, привлечение работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени должно считаться сверхурочной работой с обязательной дополнительной оплатой. В частности, согласно ст. 152 ТК РФ такая сверхурочная работа должна оплачиваться за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Как вариант, сверхурочная работа, по желанию самого работника, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Учитывая, что за работу в условиях ненормированного рабочего времени законодательством установлено предоставление дополнительного отпуска, то разработка Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем должна производиться с учетом того, что всем таким работникам должен быть установлен дополнительный отпуск.

В соответствии с положениями ст. 119 ТК РФ продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего времени определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и она не может быть менее трех календарных дней.

В бюджетных учреждениях в соответствии с п. 2 Правил предоставления дополнительного отпуска перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом организации.

Коммерческие организации вправе определять правила и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в режиме ненормированного рабочего времени, разрабатывать Перечни должностей, в отношении которых может применяться режим ненормированного рабочего времени, самостоятельно. При этом разработанные и принятые правила и условия предоставления отпусков могут быть изданы отдельным приказом по организации, а продолжительность отпусков, согласно требованиям ст. 119 ТК РФ, должна быть определена коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, трудящимся в режиме ненормированного рабочего дня, должен предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность такого отпуска не может быть меньше трех календарных дней. Коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации можно установить и более продолжительный отпуск.

Если же такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется как сверхурочная работа: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Но обратите внимание, что замена отпуска денежной компенсацией возможна только с письменного согласия работника.

Раздел 2. Нормирование труда для отдельных категорий работников

2.1. Нормирование труда подростков

В настоящее время нормирование труда подростков регламентируются нормами Трудового кодекса РФ, а также Положением о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Государственного комитета СССР по народному образованию, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 3 июня 1988 г. № 343/90-01-490/25-01/17-30/43/34-а¹ (далее – Положение), которое применяется в настоящее время в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ (ст. 423 ТК РФ).

Согласно ст. 63 ТК РФ и п. 1 Положения учащиеся общеобразовательных школ, профессионально – технических и средних специальных учебных заведений, достигшие 14-летнего возраста, могут по их желанию и с согласия одного из родителей или лица, заменяющего его, приниматься на работу на предприятия, в учреждения, организации для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, нормальному развитию и не наносящего ущерба посещаемости учебного заведения (т. е. не во время учебных занятий учащихся).

С возраста в 16 лет допускается заключение трудового договора. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения, трудовой договор в соответствии со ст. 63 ТК РФ может заключаться с лицом, достигшим 15 лет.

Статьей 63 ТК РФ также определено, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

При оформлении на работу учащиеся должны подать личное заявление с отражением в нем согласия одного из родителей или лица, заменяющего его, а также предъявить справку с места жительства, свидетельство о рождении или паспорт, а также справку медицинского учреждения о состоянии здоровья.

Прием на работу должен быть оформлен договором в письменной форме, в котором должны быть полно изложены взаимные обязательства сторон, в том числе права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные ст. 21, 22 ТК РФ.

При приеме на работу следует учитывать, что согласно ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра.

Профессии, виды работ и рабочие места, на которых работодатель планирует в свободное от учебы время использовать труд подростков, определяются самим образовательным учреждением по согласованию с местными органами по труду и социальным вопросам, а также соответствующими профсоюзными комитетами (возможно, с органами народного образования и согласно действующему порядку).

При заключении договора администрация организации обязана ознакомить подростков с характером работы, условиями труда, разъяснить их права и обязанности, ознакомить с прави-

¹ Бюллетень Госкомтруда СССР. № 10. 1988.

лами внутреннего трудового распорядка, подробно проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам по охране труда и технике безопасности.

Трудовые отношения с молодыми лицами прекращаются в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 77–84). При этом учащиеся вправе расторгнуть договор самостоятельно, предупредив об этом администрацию организации письменно за три дня (п. 9 Положения). Работа учащегося должна быть также прекращена по письменному заявлению одного из родителей или заменяющего его лица либо на основании медицинского заключения о состоянии здоровья, препятствующего продолжению работы.

Однако Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2² (далее – Постановление от 17.03.2004 г.) обращает внимание на то, что расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет, заключившими его на постоянной основе, по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ч. «б» п. 23 ст. 269 ТК РФ).

При прекращении договора работодатель обязан выдать учащемуся справку о работе с указанием профессии (специальности), квалификации, должности и времени работы.

Трудовые книжки на учащихся не заводятся. Записи в трудовые книжки о времени работы заносятся организациями, куда в дальнейшем, после окончания учебного заведения, будет принят учащийся.

На подростков, заключивших постоянные трудовые договоры, трудовые книжки ведутся в общеустановленном порядке.

Работа учащихся может засчитываться в счет обязательной ежегодной практики на следующих условиях:

1) для учащихся 8–9 классов – если продолжительность ежегодной трудовой практики не меньше времени, установленного учебным планом общеобразовательной школы;

2) для учащихся 10 класса общеобразовательных школ, профессионально – технических и средних специальных учебных заведений – при условии соответствия содержания работы профилю получаемой в учебном заведении профессии.

Труд учащихся в соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается использовать на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Запрещаются также переноска и передвижение подростками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 (с изм. и доп. от 20 июня 2001 г.)³, а нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет установлены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7⁴.

Запрещается направлять работников в возрасте до 18 лет в служебные командировки, привлекать их к работам в ночное время, в выходные дни, а также к работам сверх рабочего времени, обусловленного трудовым договором (ст. 268 ТК РФ), а также не допускается работа

² Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

³ СЗ РФ от 6 июня 2000 г. № 10. Ст. 1131.

⁴ «Российская газета» от 30 июля 1999 г. № 147.

по совместительству (п. 6 ст. 282 ТК РФ) и работа, выполняемая вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

В течение учебного года продолжительность еженедельного и ежедневного рабочего времени учащихся не может превышать:

- 1) для учащихся от 14 до 16 лет – 12 ч. в неделю и 2,5 ч. в день;
- 2) для учащихся в возрасте от 16 до 18 лет – 18 ч. в неделю и 3,5 ч. в день (п. 2 ст. 92, п. 1 ст. 94 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени учащихся на период каникул, а также лиц, окончивших (оставивших) обучение в общеобразовательных учреждениях, в соответствии с п. 1 ст. 92, п. 1 ст. 94 ТК РФ и п. 12 Положения составляет:

- 1) для учащихся от 14 до 16 лет – 24 ч. в неделю и 5 ч. в день;
- 2) для учащихся в возрасте от 16 до 18 лет – 36 ч. в неделю и 7 ч. в день. Труд подростков может быть также организован на условиях неполной рабочей недели или по гибкому графику, а также на дому с возможными перерывами в дни напряженных занятий (ст. 93, 102 ТК РФ и п. 12 Положения).

Оплата труда лиц из числа подростков, заключивших постоянные трудовые договоры, строится на основании принятых в организации форм и систем оплаты труда.

При этом при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель вправе при этом за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель в этом случае вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда подростков, принятых на работу в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. При применении почасовой формы оплаты труда заработок работника определяется путем умножения часовой ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (ст. 271 ТК РФ).

Ставки оплаты труда и нормы выработки утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа или устанавливаются коллективным договором (ст. 159 ТК РФ).

При этом следует учитывать, что для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки в соответствии со ст. 270 ТК РФ устанавливаются, исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

Наряду с оплатой труда подростков на работодателей возлагаются обязанности по предоставлению им всего комплекса предусмотренных трудовым законодательством льгот, гарантий и компенсаций (оплачиваемые отпуска или замена отпуска денежной компенсацией при увольнении; предоставление свободных от работы дней в связи с обучением, обеспечение специальной одеждой, обувью и прочими средствами индивидуальной защиты и т. п.).

Согласно ст. 267 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Оплата отпуска производится пропорционально проработанному времени в данном рабочем году – из расчета количества дней отпуска, приходящихся за каждый месяц работы, по правилам исчисления среднего заработка, установленным ст. 139 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ) и замена отпуска денежной компенсацией работникам в возрасте до 18 лет (ст. 126 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ устанавливает ответственность несовершеннолетних работников за умышленное причинение ущерба: они несут полную материальную ответственность лишь за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ).

Работодатели вправе в пределах предоставленных им прав устанавливать доплаты к заработной плате, а также предоставлять им иные льготы и компенсации.

Учащимся, работающим в свободное от учебы время, освоившим в процессе трудовой деятельности знания и умения по данной профессии или специальности в соответствии с квалификационными характеристиками, может присваиваться начальный квалификационный разряд.

Выплата заработанных средств должна осуществляться ежемесячно в установленный по соглашению сторон или внутренним трудовым распорядком (коллективным договором) срок.

С начисленных сумм заработной платы в установленном порядке производятся отчисления единого социального налога, а также удерживается и уплачивается по принадлежности налог на доходы физических лиц.

2.2. Нормирование труда женщин, беременных женщин

Статья 38 Конституции РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) провозглашает, что материнство и детство находятся под защитой государства.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ международные конвенционные нормы являются частью правовой системы Российской Федерации.

Международная Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г.⁵ запрещает под угрозой применения санкций увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам или дискриминацию ввиду семейного положения при увольнении (подп. «а» п. 2 ст. 11).

Трудовой кодекс РФ предусматривает реальные гарантии права на труд для беременных женщин и женщин, имеющих детей. Статья 64 ТК РФ прямо запрещает отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Это положение содержится и в подп. 3 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление от 17.03.04 г.).

В ст. 261 ТК РФ и в подп. «а» п. 23 Постановления от 17.03.2004 г. содержатся широкие гарантии для работающих беременных женщин и для женщин, имеющих детей, при расторжении трудового договора. Таких женщин категорически запрещено увольнять по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) по инициативе работодателя не допускается, за исключением строго перечисленных в ТК РФ оснований.

Согласно ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено установление работнику испытательного срока – такой срок не может быть установлен беременной женщине.

При установлении работникам режима неполного рабочего времени в отношении женщин организации вправе использовать Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденное Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариатом ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51⁶ (далее – Положение о неполном рабочем дне). При этом данный нормативный акт подлежит применению в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ (ст. 423 ТК РФ).

Согласно п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» (в ред. Постановления Пленума ВС РФ от 15.01.98. № 1)⁷ (далее – Постановление от 25.12.90 г.) работа на условиях неполного рабочего времени может быть предоставлена женщине, в том числе и в случае, когда она находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 или 3 года.

Согласно п. 2 Положения о неполном рабочем дне 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

⁵ Ведомости Верховного Совета СССР. 23.06.1982. № 25. Ст. 464.

⁶ Бюллетень Госкомтруда. СССР № 8. 1980.

⁷ Сборник Постановлений Пленума ВС СССР и РСФСР по гражданским делам. М. 1994 г.; Бюллетень ВС РФ. № 3. 1998.

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 (п. 3 Положения о неполном рабочем дне).

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы срок: до достижения ребенка определенного возраста, на период учебного года и т. д. (п. 4 Положения о неполном рабочем дне).

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 (п. 9 Положения о неполном рабочем дне).

Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, в том числе работающим неполное рабочее время, помимо перерыва для отдыха и питания, согласно ст. 258 ТК РФ, должны предоставляться дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем через каждые 3 часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 310 мин. каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до 1 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 переноситься как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерыв для кормления ребенка во всех случаях включается в рабочее время (ст. 258 ТК РФ; п. 10 Положения о неполном рабочем дне).

Также законодательством предусмотрена работа женщин, имеющих детей, в режиме гибкого графика. Данное положение регламентируется Положением о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утвержденное Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариатом ВЦСПС от 6 июня 1984 г. № 170/10-101⁸ (далее – Положение о скользящем (гибком) графике). Данное положение подлежит применению в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ (ст. 423 ТК РФ).

Скользящий (гибкий) график работы является специальной нормой регламентации трудового распорядка в организации, предусматривающей личное участие женщин, имеющих детей, в определении сроков своей работы сообразно с ее повседневными социально-бытовыми и иными личными потребностями и с учетом интересов производства.

Использование графика может быть отражено в отраслевых правилах внутреннего трудового распорядка организации (п. 1.3 Положения о скользящем (гибком) графике).

Скользящий (гибкий) график работы может применяться для женщин как при 5-дневной, 6-дневной рабочей неделе, так и при других режимах работы на предприятиях, в организациях (п. 1.4 Положения о скользящем (гибком) графике).

Скользящий (гибкий) график работы устанавливается по согласованию между администрацией и работницами при приеме на работу, а также администрацией и работницами, если в связи с необходимостью ухода за детьми они не могут работать по обычному графику, установленному в организации.

При установлении данного графика работы для женщины должны учитываться особенности производства, технологического процесса, организации и условий труда, а также мнение

⁸ Социальная защита. № 8. 1998.

трудового коллектива, где будут производиться работы на данном графике (п. 2.1 Положения о скользящем (гибком) графике).

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

При данном графике обеспечивается установленная законодательством продолжительность основного и еженедельного отдыха. При этом максимальная суммарная продолжительность рабочего времени в сутки должна быть не более 10 ч., а время нахождения в организации с момента начала и до окончания смены, включая неоплачиваемые перерывы в ней, не более 12 ч. (п. 3.1 Положения о скользящем (гибком) графике).

Скользящий (гибкий) график работы должен состоять из трех частей: **фиксированное время** – время, когда женщины обязаны находиться на своем рабочем месте; **переменное время** – время, в пределах которого они должны начинать и заканчивать работу по своему усмотрению; **перерывы для отдыха и питания** – не менее 30 мин. и не более 2 ч. в периоде «переменного времени», которое женщины должны использовать для отдыха и питания. Этот перерыв в рабочее время не засчитывается (п. 3.3 Положения о скользящем (гибком) графике).

В случаях производственной необходимости администрация может временно, на срок до одного месяца, перевести женщину на общеустановленный режим работы.

При выполнении работы вне организации (служебные командировки, участие в симпозиумах, конференциях и т. п.) скользящий (гибкий) график работы не применяется.

Если работодатель направляет в командировки женщин, привлекает их для работы в ночное время (с 22.00 до 6.00), а также к сверхурочным работам, то он должен учитывать требования ст. 96, 99, 259 ТК РФ.

Запрещается направлять в командировки, привлекать к работе в ночное время и к сверхурочным работам беременных женщин.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к работе в ночное время и к сверхурочным работам только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины 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-женщины, должна содержать выдержки из ст. 96, 99 ТК РФ о праве работника-женщины отказаться от работы в ночное время и от сверхурочных работ.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.