# РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

# Продолжительность рабочего времени

Под рабочим понимается время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности. При этом законодательством предусмотрены несколько временных периодов, имеющих отношение к рабочему времени, для которых установлены определенные нормативы. Общепринятым таким периодом является рабочая неделя, которая может быть нормальной, неполной или сокращенной. Кроме этого, применяется рабочий день, который для некоторых работников имеет особую предельную продолжительность. И наконец, применяется понятие "учетный период" - временной промежуток, выбранный для учета количества отработанных рабочих часов за определенный период: месяц, квартал и т.д. О том, какие нормы рабочего времени установлены, какие отклонения от нормы допускаются, и о других вопросах, связанных с рабочим временем, - в этом разделе.

# Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю ([ч. 2 ст. 91](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/912) ТК РФ).

И поскольку у сотрудников могут быть разные режимы рабочего времени, работодателям нужно рассчитывать, сколько часов каждый должен отработать за определенный период, чтобы не превысить установленную норму. [Порядок](https://internet.garant.ru/document/redirect/12169888/1000) исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от продолжительности рабочего времени в неделю утвержден [Приказом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12169888/0) Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н (далее - Приказ N 588н).

На практике для определения нормы рабочего времени на конкретные периоды работодатели используют производственные календари. Однако для исключения ошибок установленное ими количество часов лучше пересчитать.

#

# Каким категориям работников установлена

# сокращенная продолжительность рабочего времени?

Для отдельных категорий работников продолжительность рабочего времени сокращена, то есть составляет менее 40 часов в неделю. Это может быть связано с возрастом работников, с условиями труда или другими обстоятельствами. Кто должен работать меньше нормы, покажем в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | Продолжительность рабочего времени в неделю | Норма закона |
| Лица в возрасте **до 16 лет** | Не более 24 часов или не более 12 часов при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года образования с работой | [Части 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/921), [4 ст. 92](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/922) ТК РФ |
| Лица в возрасте **от 16 до 18 лет** | Не более 35 часов или не более 17,5 часов при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой | [Части 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/921), [4 ст. 92](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/922) ТК РФ |
| **Инвалиды** I или II группы | Не более 35 часов | [Части 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/921), [4 ст. 92](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/922) ТК РФ |
| Лица, **условия** труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки **признаны** **вредными** (3-й и 4-й степени) или опасными | Не более 36 часов[\*](#sub_6121) | [Части 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/921), [4 ст. 92](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/922) ТК РФ |
| **Медицинские работники** | Не более 39 часов[\*\*](#sub_6122) | [Часть 1 ст. 350](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3551) ТК РФ |
| **Педагогические работники** образовательных учреждений | Не более 36 часов[\*\*\*](#sub_6123) | [Часть 1 ст. 333](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/33301) ТК РФ |
| **Женщины**, работающие в [районах](https://internet.garant.ru/document/redirect/178834/1000) **Крайнего Севера** и приравненных к ним местностях | Не более 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами | [Статья 320](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/320) ТК РФ |
| **Женщины**, работающие в **сельской местности** | Не более 36 часов | [Статья 263.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/26301) ТК РФ |
| \* Допускается увеличение продолжительности до 40 часов, если это предусмотрено отраслевым соглашением или коллективным договором при наличии письменного согласия работника и с выплатой ему денежной компенсации.\*\* Конкретная продолжительность рабочего времени медработников утверждена [Постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/12129879/1) Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".\*\*\* Конкретная продолжительность рабочего времени педагогов определена [Приказом](https://internet.garant.ru/document/redirect/70878632/1) Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". |

Сокращенная продолжительность рабочего времени также может быть установлена другими федеральными законами и нормативными актами.

**Главное правило сокращенной продолжительности рабочего времени состоит в том, что оплата труда при этом такая же, как при нормальной**. *Исключение установлено только для несовершеннолетних работников, их труд оплачивается исходя из сокращенной продолжительности. При этом работодатель может им доплачивать до уровня оплаты труда работников с полной продолжительностью ежедневной работы (*[*ст. 271*](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/271) *ТК РФ).*

# Для кого установлена предельная норма ежедневной работы?

Одновременно с продолжительностью рабочей недели [ст. 94](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/94) ТК РФ установлена максимальная продолжительность **ежедневной** работы (смены) для отдельных категорий работников. Для кого - представим в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Категории работников | Продолжительность ежедневной работы |
| **Несовершеннолетние**, в том числе получающие общее или среднее профессиональное образование и работающие в **период каникул** | От 14 до 15 лет - 4 часа; от 15 до 16 лет - 5 часов; от 16 до 18 лет - 7 часов |
| **Несовершеннолетние**, получающие общее или среднее профессиональное образование и работающие в **течение учебного года**[\*](#sub_6131) | От 14 до 16 лет - 2,5 часа; от 16 до 18 лет - 4 часа |
| **Инвалиды** | В соответствии с медицинским заключением |
| **Творческие работники** СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров…[\*\*](#sub_6132) | Согласно коллективному договору, локальному нормативному акту или трудовому договору |
| Лица, занятые на работах **с вредными и (или) опасными условиями труда** и для которых предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени | При 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов |
| Лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с отраслевым соглашением, коллективным договором, **при наличии письменного согласия работника** и соблюдении еженедельной продолжительности рабочего времени | При 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой и менее - до 8 часов |
| \* Исключение: несовершеннолетние спортсмены могут работать ежедневно свыше указанного времени при соблюдении нормы еженедельной продолжительности ([ч. 2 ст. 348.8](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/34882) ТК РФ).\*\* Соответствующий [перечень](https://internet.garant.ru/document/redirect/191058/1000) профессий и должностей утвержден [Постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/191058/0) Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 (далее - Постановление N 252). |

# Какие периоды включаются в рабочее время?

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности ([ст. 91](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/91) ТК РФ).

*При этом законодательством установлены периоды, которые рабочим временем не являются, но в него включаются:*

- перерыв для приема пищи в месте выполнения работы ([ч. 3 ст. 108](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/1083) ТК РФ);

- специальные перерывы в течение рабочего времени ([ст. 109](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/109) ТК РФ);

- время простоя ([ст. 157](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/157) ТК РФ);

- перерывы для кормления ребенка ([ч. 4 ст. 258](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/25804), [ст. 264](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/264) ТК РФ); и др.

Помимо [Трудового кодекса](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) нормы о рабочем времени, в частности о периодах, которые в него включаются, могут устанавливаться в иных нормативных актах: указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ и органов местного самоуправления.

# Какими документами устанавливается продолжительность рабочего времени?

Продолжительность рабочего времени устанавливается ПВТР. При этом помимо нормальной его продолжительности (для большинства работников) в ПВТР указывается сокращенная продолжительность, если она предусмотрена для значительного количества работников. Когда сокращенная продолжительность устанавливается только для отдельных работников, она вносится в трудовые договоры с ними, а в ПВТР отражаются лишь общие условия о сокращенном рабочего времени.

Важно: при исключении работника из категории лиц, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, данное условие из трудового договора нужно убрать.

Если в организации есть рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда, в ПВТР помимо продолжительности рабочего времени должен быть приведен перечень профессий и должностей или названы виды работ с такой продолжительностью.

Условие о наличии вредных и (или) опасных условий труда на рабочем месте и гарантии, предоставляемые работающим на таких местах, тоже отражаются в трудовых договорах с ними.

# Учет рабочего времени.

#

# Виды учета рабочего времени

Работодатель должен вести учет фактически отработанного сотрудниками времени ([ч. 4 ст. 91](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/913) ТК РФ).

┌───────────────────────────────────────────────────────────────────────┐

│ Виды учета рабочего времени │

└──────────┬───────────────────────┬─────────────────────────┬──────────┘

┌──────────┴──────────┐ ┌─────────┴──────────┐ ┌──────────┴──────────┐

│ Поденный │ │ Недельный │ │ Суммированный │

└──────────┬──────────┘ └─────────┬──────────┘ └──────────┬──────────┘

┌──────────┴──────────┐ ┌─────────┴──────────┐ ┌──────────┴──────────┐

│ Соблюдается │ │ Соблюдается │ │ Соблюдается норма │

│ ежедневная │ │ еженедельная │ │ рабочего времени за │

│ продолжительность │ │ продолжительность │ │ учетный период │

│ работы │ │ работы │ │(месяц, квартал, год)│

└─────────────────────┘ └────────────────────┘ └─────────────────────┘

При поденном учете рабочего времени норма не может меняться в разные дни недели и время, отработанное сверх этой нормы, признается сверхурочным.

Недельный учет рабочего времени применяется, если в зависимости от специфики работы может быть соблюдена только ее еженедельная продолжительность, а время ежедневной работы или смены регулируется графиком. Подсчет времени сверхурочных работ производится после окончания учетного периода - недели.

При суммированном учете допускается увеличение ежедневной работы (смены) или продолжительности рабочего времени за неделю. Сверхурочные часы подсчитываются по окончании учетного периода.

# Когда применяется суммированный учет рабочего времени?

Если по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени ([ст. 104](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/104) ТК РФ).

Учетным периодом может быть месяц, квартал или другой период, не превышающий 1 год, а для учета рабочего времени лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не превышающий 3 месяца. В некоторых случаях для отдельных категорий работников, занятых на вредных и опасных работах, по причинам сезонного и (или) технологического характера учетный период может быть увеличен отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором на срок не более 1 года.

Суммированный учет устанавливается для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормальное число рабочих часов, и применяется, как правило, при сменной работе или гибком графике. А вот при вахтовом методе работы суммированный учет обязателен ([ст. 300](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/300) ТК РФ).

При учете рабочего времени помните, что его норма для работника, в отношении которого ведется суммированный учет, уменьшается на периоды, когда он фактически не работал ([Письмо](https://internet.garant.ru/document/redirect/72253452/0) Минтруда РФ от 21.05.2019 N 14-2/00Г-3606). Это:

- все виды отпусков;

- периоды временной нетрудоспособности, беременности и родов;

- дни выполнения государственных или общественных обязанностей;

- выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом;

- дни прохождения медицинского осмотра, сдачи крови, отдыха доноров;

- командировки; и др.

# Как устанавливается суммированный учет?

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР ([ч. 4 ст. 104](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/10403) ТК РФ). В них указывается продолжительность учетного периода, а также перечень должностей работников, в отношении которых возможно введение суммированного учета.

Если суммированный учет не предусмотрен ПВТР, необходимо скорректировать этот локальный акт в порядке, установленном для его принятия, то есть с учетом мнения представительного органа работников.

Если суммированный учет установлен в отношении отдельных работников - условие об этом должно быть включено в трудовые договоры с ними.

Важно: нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Кроме этого, при суммированном учете рабочего времени обязательным документом является график работы, которым определяются время начала и окончания работы, продолжительность смен и время междусменного отдыха. График составляется и вводится в действие приказом руководителя. Если суммированный учет рабочего времени ведется при сменном режиме работы, работодатель обязан ознакомить с графиком работников за месяц до его введения ([ст. 103](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/103) ТК РФ).

# Сокращение работы накануне праздничных дней

По общему правилу продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час ([ч. 1 ст. 95](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/9501) ТК РФ).

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 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.

Профессиональные праздники (День учителя, День юриста) не являются нерабочими праздничными днями, поэтому предшествующие им рабочие дни не сокращаются.

Сокращать предпраздничный день нужно для всех работников (в том числе для тех, кому установлен сокращенный рабочий день), за исключением работающих в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день. Однако придется компенсировать час переработки таким работникам путем предоставления дополнительного времени отдыха или оплатить этот час как сверхурочный, если работник согласен.

Перечень производств или должностей, на которых уменьшение продолжительности работы невозможно, и порядок компенсации за переработку можно установить в локальном нормативном акте организации или трудовом договоре.

Если нерабочему праздничному дню предшествует выходной по календарю или по графику день, право на сокращение часа на другой день не переносится, то есть теряется.

# Сверхурочная работа

# Правила привлечения к сверхурочной работе

Законодательством установлено право работодателя привлекать сотрудников к работе за пределами предусмотренной для них продолжительности рабочего времени. Одна из соответствующих ситуаций - это работа на условиях ненормированного рабочего времени, а другая - **сверхурочная работа**.

Она выполняется по инициативе работодателя:

- за пределами ежедневной работы (смены). То есть за пределами нормальной продолжительности (8 часов в день) или установленной для отдельных категорий сокращенной продолжительности рабочего дня;

- при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год).

|  |
| --- |
| Отличительные особенности сверхурочной работы |
| Осуществляется только по инициативе работодателя. Задержки сотрудников на работе по собственной инициативе сверхурочной работой считаться не могут | Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника 4 часов в течение 2 дней подряди 120 часов в год  | Привлекаться к сверхурочной работе могут не все работники  | Подлежит строгому учету |

# Кто не может работать сверхурочно?

Согласно [ч. 5 ст. 99](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/997) ТК РФ **не допускается** привлечение к сверхурочной работе:

1) беременных женщин;

2) работников в возрасте до 18 лет, за исключением:

- отдельных категорий творческих работников ([ст. 268](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/268) ТК РФ).

- спортсменов, если привлечение их к сверхурочной работе установлено нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором ([ст. 348.8](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3488) ТК РФ);

3) работников в период действия ученического договора ([ч. 3 ст. 203](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/20303) ТК РФ);

4) иных работников.

Установлены категории сотрудников, которые **могут быть привлечены к сверхурочной работе, но только с их письменного согласия и при условии, что она не запрещена им по состоянию здоровья** в соответствии с медицинским заключением. Это:

- инвалиды;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;

- матери и отцы, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет;

- работники, имеющие детей-инвалидов;

- опекуны (попечители) несовершеннолетних;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением ([ч. 5 ст. 99](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/997), [ст. 259](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/259), [264](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/264) ТК РФ).

Данных лиц также нужно под подпись ознакомить с их правом отказаться от сверхурочной работы.

# В каких случаях можно привлекать к сверхурочной работе?

[Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) установлены конкретные случаи, когда сотрудник может быть привлечен к сверхурочной работе (ст. 99). При этом в одних случаях нужно его согласие, а в других нет.

|  |  |
| --- | --- |
| **с согласия работника** | **без согласия работника** |
| При необходимости закончить работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не закончена в рабочее время, если ее незавершение может повлечь за собой порчу (гибель) государственного, муниципального имущества, имущества работодателя (третьих лиц) либо создать угрозу жизни и здоровью людей | При устранении непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи |
| При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа сотрудников | При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; при производстве общественно необходимых работ |
| Для продолжения работы при неявке сменяющего сотрудника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником | При производстве работ, вызванных введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, землетрясения) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь населения или его части |

Однако привлекать к сверхурочной работе можно и в других случаях, когда это необходимо работодателю. Только для этого надо заручиться письменным согласием работника, а если в организации есть профсоюз - и его согласием.

# Как компенсируется сверхурочная работа?

Компенсировать сверхурочную работу можно двумя способами:

1. Оплатив первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном.

2. Предоставив дополнительное время отдыха пропорционально времени, отработанному сверхурочно ([ст. 152](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/152) ТК РФ).

Для расчета суммы, которую нужно умножить на 1,5 или 2, в зависимости от системы оплаты труда применяются положения [ч. 1 ст. 153](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/1531) ТК РФ.

┌────────────────────────────────────────────────────────────────────┐

│ Оплата сверхурочной работы │

└───────────┬──────────────────────┬─────────────────────┬───────────┘

┌───────────┴──────────┐ ┌─────────┴──────────┐ ┌────────┴───────────┐

│Работникам, получающим│ │ Работникам, труд │ │ Сдельщикам │

│ месячный оклад │ │которых оплачивается│ │ │

│ │ │ по дневным или │ │ │

│ │ │ часовым тарифным │ │ │

│ │ │ ставкам │ │ │

└───────────┬──────────┘ └─────────┬──────────┘ └─────────┬──────────┘

┌───────────┴──────────┐ ┌─────────┴──────────┐ ┌─────────┴──────────┐

│ Первые 2 часа - в │ │В размере полуторной│ │ Первые 2 часа - не │

│ размере полуторной │ │дневной или часовой │ │ менее чем по │

│часовой ставки (части │ │ ставки за первые 2 │ │полуторным сдельным │

│оклада за день или час│ │ часа и двойной │ │ расценкам, │

│работы) сверх оклада; │ │дневной или часовой │ │ последующие часы - │

│за последующие часы - │ │ ставки за │ │ не менее чем по │

│ в размере двойной │ │ последующие часы │ │ двойным сдельным │

│часовой ставки (части │ │ │ │ расценкам │

│оклада за день или час│ │ │ │ │

│ работы) сверх оклада │ │ │ │ │

└──────────────────────┘ └────────────────────┘ └────────────────────┘

Оплачивая сверхурочную работу, следует иметь в виду, что в нее помимо тарифной части заработной платы, исчисляемой исходя из тарифной ставки или оклада (должностного оклада), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Если сверхурочная работа выполняется в ночное время, ее следует оплачивать и как сверхурочную, и как ночную ([Письмо](https://internet.garant.ru/document/redirect/72059400/0) Минтруда РФ от 04.09.2018 N 14-1/ООГ-7353).

Если сверхурочно работник трудился в выходной или нерабочий праздничный день, в отличие от работы ночью, сверхурочные часы оплачиваются только как работа в выходные или праздник (в двойном размере) либо компенсируется предоставлением днем отдыха в соответствии со [ст. 153](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/153) ТК РФ.

При использовании за сверхурочную работу времени отдыха отработанные часы оплачиваются в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

# Как оформить привлечение к сверхурочной работе?

Чтобы привлечь сотрудника к сверхурочной работе, в первую очередь направьте ему письменное уведомление о необходимости поработать сверхурочно. В это уведомление сотрудник может вписать свое согласие на привлечение к сверхурочной работе или отказ от нее. В уведомлении, направляемом лицам, перечисленным в [ч. 5 ст. 99](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/997), [ст. 259](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/259), [264](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/264) ТК РФ, укажите на право отказаться от сверхурочной работы. Уведомление составляйте в двух экземплярах - для работника и для себя.

Приведем образец такого уведомления.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Акционерное общество"Домоуправляющая компания"(АО "ДУК")Мастеру П.П. ПетровуУведомление от 16.11.2021 N 3о привлечении к сверхурочной работеУважаемый Петр Петрович!В связи с необходимостью окончить ремонтные работы на участке N 5 в установленные сроки принято решение о необходимости привлечения Вас к сверхурочной работе 17.11.2021. Оплата сверхурочной работы будет произведена в повышенном размере в соответствии со [ст. 152](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/152) ТК РФ либо по Вашему желанию вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени, отработанному сверхурочно.Свое согласие на сверхурочную работу Вы можете выразить на данном уведомлении или путем подачи отдельного заявления.Если Вы относитесь к категории работников, для которых [ст. 99](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/99), [259](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/259), [264](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/264) ТК РФ предусмотрены особые гарантии (инвалиды, отцы, воспитывающие без супруги детей в возрасте до 5 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, и др.) по привлечению к сверхурочной работе, Вы имеете право отказаться от сверхурочной работы.Вы не можете быть привлечены к данной работе, если она запрещена Вам в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор | Сидоров | С.С. Сидоров |

С уведомлением ознакомлен. Один экземпляр получил. Петров, 16.11.2021Согласен работать сверхурочно 17.11.2021 на условиях повышенной оплаты. Медицинских противопоказаний для работы не имею.Мастер Петров, 16.11.2021 |

В случае согласия сотрудника на работу сверхурочно издайте (в произвольной форме) приказ о его привлечении к сверхурочной работе и ознакомьте с ним сотрудника под подпись. В приказе укажите:

- причину привлечения к сверхурочной работе;

- дату привлечения;

- фамилию, имя, отчество работника, его должность;

- реквизиты документа, которым работник выразил свое согласие на работу сверхурочно.

Если работник сразу определился с компенсацией за сверхурочную работу, укажите это в приказе, если нет, после выполнения работы издайте дополнительный приказ.

К сведению: в ситуации, когда согласия на сверхурочную работу не нужно ([ч. 3 ст. 99](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/9903) ТК РФ), можно сразу издать приказ и ознакомить с ним работника под подпись.

Для учета рабочего времени при сверхурочной работе в табеле учета рабочего времени по форме Т-13 в верхних строках [графы 4](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/21001) напротив фамилии работника проставьте буквенный код "С" или цифровой код "04", а в нижних строках укажите продолжительность рабочего времени. В табеле учета использования рабочего времени по [форме 0504421](https://internet.garant.ru/document/redirect/70951956/2210) часы сверхурочной работы обозначьте кодом "С" в нижней строке, а количество часов отразите в верхней.

Если работник согласился на сверхурочную работу, но не вышел на нее, можете привлечь его к дисциплинарной ответственности с соблюдением соответствующего порядка.

# Ночная работа

# Продолжительность работы в ночное время

Ночным считается время с 22.00 до 06.00.

#

# Кто не может работать ночью?

Тем работодателям, у которых есть ночные смены, следует помнить, что нельзя привлекать к ночной работе беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет. Исключение установлено только для несовершеннолетних, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и спортсменов.

Кроме этого, установлены категории работников, которых можно привлекать к ночной работе только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний согласно медицинским заключениям ([ч. 5 ст. 96](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/965) ТК РФ):

- женщины (отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны и попечители), у которых есть дети в возрасте до 3 лет;

- инвалиды;

- работники, у которых есть дети-инвалиды;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матери или отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста.

# Как оформляется ночная работа?

Если работник принимается на ночную работу (сторож, охранник) или на сменную работу, включающую ночное время, помимо общих обязательных условий (место работы, должность, режим рабочего времени и времени отдыха (включая перерывы на отдых и питание), условия оплаты труда) укажите:

- продолжительность работы в ночные часы;

- размер доплаты за работу в ночное время.

Если работник относится к лицам, которые вправе отказаться от работы ночью (например, он инвалид), запросите письменное согласие или отразите его непосредственно в трудовом договоре.

Если работник принимается на сменный режим работы, в договоре укажите, что он трудится по графику сменности.

В случае разового привлечения к ночной работе направьте сотруднику уведомление о привлечении к такой работе, указав в нем Ф.И.О. и должность сотрудника, информацию о его праве отказаться от работы в ночное время, основание предоставления такого права (например, инвалидность). Уведомление составляется в двух экземплярах - один для сотрудника, второй для вас (с подписью сотрудника об ознакомлении с уведомлением).

Если сотрудник согласен, оформите приказ о привлечении к ночной работе и ознакомьте с ним сотрудника под подпись. В приказе укажите:

- Ф.И.О., должность сотрудника, структурное подразделение (при наличии);

- причину привлечения к работе ночью;

- дату привлечения к такой работе;

- реквизиты документа, который является основанием для издания приказа.

Обратите внимание: если привлекаете сотрудника сверхурочно в ночные часы, то продолжительность такой работы не должна превышать 4 часа в течение 2 дней подряд ([ч. 6 ст. 99](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/9905) ТК РФ).

С приказом ознакомьте работника под подпись.

Отразите часы работы в ночное время в табеле учета рабочего времени по [форме Т-12](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/20000) или [Т-13](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/21000) буквенным кодом "Н" или цифровым "02". В нижней строке под кодом проставьте продолжительность отработанного времени.

В табеле учета использования рабочего времени по [форме 0504421](https://internet.garant.ru/document/redirect/70951956/2210) часы ночной работы обозначьте кодом "Н" в нижней строке, а количество часов отразите в верхней.

Если работник трудится и в дневное, и в ночное время, в табеле можно проставить двойной код.

# Как оплачивается работа в ночное время?

Каждый час работы ночью оплачивается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения платы за работу в ночное время согласно [Постановлению](https://internet.garant.ru/document/redirect/12161618/0) Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 составляет 20% за каждый час работы в ночное время и определяется исходя из часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) без учета других доплат и надбавок.

Конкретные размеры повышения платы за часы работы устанавливаются работодателем в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте.

Оплата труда в ночные часы определяется исходя из часовой тарифной ставки.

Если работа в ночное время выполняется сверхурочно или в выходной или праздничный день, ее нужно оплачивать и как сверхурочную (выполняемую в выходной или праздник), и как ночную работу. В подобных ситуациях повышенная оплата применяется по каждому виду отклонений от нормальных условий труда ([Письмо](https://internet.garant.ru/document/redirect/72059400/0) Минтруда РФ от 04.09.2018 N 14-1/ООГ-7353). То есть каждая выплата рассчитывается отдельно, а результаты складываются.

# Работа в выходные и праздничные дни

# В каких случаях можно привлекать к работе в выходной или праздничный день?

По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, но возможна в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ ([ч. 1 ст. 113](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/113001) ТК РФ).

В частности, при производстве работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ по обслуживанию населения, неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, а также работ в чрезвычайных ситуациях ([ч. 3](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/1132), [6 ст. 113](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/1136) ТК РФ). То есть в организациях, где работники трудятся по графику и для них выходными будут другие дни недели, а не общепринятые суббота и воскресенье.

Привлечь работников к труду можно с их согласия или без него. Так, согласия не требуется, если работника привлекают:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена 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.

Работников можно привлекать к труду в выходные и праздничные дни с их письменного согласия, если возникнет необходимость осуществления заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа организации.

Во всех остальных случаях для привлечения к работе в выходные и праздники, кроме получения письменного согласия, работодателю потребуется учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если он есть ([ч. 2](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/1131), [5 ст. 113](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/11304) ТК РФ).

Решение о привлечении к работе в выходной или праздник работодатель должен оформить письменным распоряжением ([ч. 8 ст. 113](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/11306) ТК РФ).

# Кого нельзя привлекать к работе в выходные и праздничные дни?

Нельзя привлекать к работе в выходные и праздники работников в возрасте до 18 лет (кроме творческих работников, спортсменов) и беременных женщин ([ч. 4 ст. 113](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/1133), [ч. 1 ст. 259](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2591), [ст. 268](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/268) ТК РФ).

Работников отдельных категорий можно привлечь к работе в выходные и праздники только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. К ним относятся:

- женщины (отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны и попечители), у которых есть дети в возрасте до 3 лет;

- инвалиды;

- работники, у которых есть дети-инвалиды;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матери или отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Привлекая к работе таких сотрудников в выходной или праздник, работодатель должен ознакомить их под подпись с правом отказаться от данной работы ([ч. 7 ст. 113](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/11301), [ч. 2](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2592), [3 ст. 259](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2593), [ст. 264](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/264) ТК РФ).

Для несовершеннолетних творческих работников, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, указанных в [Постановлении](https://internet.garant.ru/document/redirect/191058/0) N 252, спортсменов и тренеров, в том числе в возрасте до 18 лет, работодатель вправе установить особый порядок привлечения к работе в выходные и праздники, закрепив его на локальном уровне.

#

# Как компенсируется работа в выходные и праздники?

Работодатель обязан компенсировать работу в выходной или нерабочий праздничный день: оплатить не менее чем в двойном размере или предоставить другой день отдыха ([ст. 153](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/1531) ТК РФ).

При этом в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на него приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в такой день (от 00.00 до 24.00).

Под выходными имеются в виду дни, выходные для конкретного работника в соответствии с графиком. А вот праздничные дни оплачиваются в двойном размере независимо от того, выпал этот день в смену по графику работника или нет.

Если в выходной или праздничный день работник трудился еще и сверхурочно, все часы оплачиваются как работа в выходной или праздник.

Важно: при исчислении платы за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады) с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок, но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда ([Постановление](https://internet.garant.ru/document/redirect/71977220/0) КС РФ от 28.06.2018 N 26-П).

# 6. Режимы рабочего времени

Режим рабочего времени - это порядок распределения рабочего времени сотрудника в течение определенного календарного периода (сутки, неделя, месяц).

#

# Какие режимы рабочего времени установлены?

Режимы рабочего времени достаточно разнообразны и зависят от продолжительности рабочего дня или рабочей недели:

|  |  |
| --- | --- |
| В зависимости от продолжительности рабочей недели | В зависимости от продолжительности рабочего дня |
| 5-дневная с 2 выходными днями | Ненормированный рабочий день |
| 6-дневная с 1 выходным днем | Работа в режиме гибкого рабочего времени |
| Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику | Сменная работа |
| Неполная рабочая неделя | Разделение рабочего дня на части |

При этом режимы могут комбинироваться, например пятидневка с ненормированным рабочим днем, неполная рабочая неделя с разделением рабочего дня на части.

Режим рабочего времени устанавливается ПВТР в соответствии с нормативным актом (если он есть), коллективным договором и (или) иными соглашениями и трудовым договором, если отличается от общего режима в организации. При этом в ПВТР должны быть указаны:

- продолжительность рабочей недели;

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- категории работников с ненормированным рабочим днем (при наличии таковых в организации) и вид компенсации;

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе;

- число смен в сутки;

- гибкое рабочее время;

- разделение дня на части;

- порядок чередования рабочих и нерабочих дней.

# Режим неполного рабочего времени

# Как устанавливается режим неполного рабочего времени?

Неполным рабочим временем (как и сокращенным) считается продолжительность рабочего времени меньше нормальной, то есть менее 40 часов в неделю.

Режим неполного рабочего времени устанавливается:

1. По соглашению сторон:

- по инициативе работника;

- по инициативе работодателя.

2. В обязательном порядке:

- по инициативе работника;

- по инициативе работодателя.

┌──────────────────────────────────────────────────────────────────────┐

│ Виды неполного рабочего времени │

└──────────────┬────────────────────┬───────────────────┬──────────────┘

┌──────────────┴─────────────┐ │ ┌─────────────┴──────────────┐

│ Неполный рабочий день │ │ │ Неполная рабочая неделя │

│ (смена] │ │ │ │

└────────────────────────────┘ │ └────────────────────────────┘

┌───────────────────────────────────┴──────────────────────────────────┐

│ Смешанный │

└──────────────────────────────────────────────────────────────────────┘

Неполное рабочее время может быть установлено как при заключении трудового договора, так и в процессе трудовой деятельности. В силу различных обстоятельств работник или работодатель может предложить перейти на неполное рабочее время. При согласии обеих сторон они заключают соответствующее соглашение.

# Кому работодатель обязан установить неполное рабочее время?

Обязанность установить неполное рабочее время возникает у работодателя, *если к нему обратились*:

- беременная женщина;

- работница, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет ([ст. 256](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/256) ТК РФ);

- 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ ([ч. 2 ст. 93](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/9302) ТК РФ);

При этом сотрудники должны подтвердить право на такой режим (справкой из женской консультации о беременности, медицинским заключением и т.д.). Неполное время устанавливается на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для его обязательного установления, не более.

В обязательном порядке неполное рабочее время устанавливается также по инициативе работодателя в случае массового увольнения работников, произошедшего по причине изменения организационных или технологических условий труда, с целью сохранения рабочих мест. Неполное рабочее время может вводиться на срок до 6 месяцев. Для этого работодателю нужно учесть мнение профсоюза, уведомить об этом работников за 2 месяца ([ст. 74](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/74) ТК РФ) и службу занятости в течение 3 дней с момента принятия решения ([ст. 25](https://internet.garant.ru/document/redirect/10164333/25) Закона о занятости населения).

При отказе сотрудников от работы в режиме неполного рабочего времени они подлежат сокращению.

Важно: устанавливая неполное рабочее время лицам, трудящимся во вредных условиях, имейте в виду, что они могут потерять право на досрочную пенсию, если будут работать менее 80% полного рабочего времени ([п. 5](https://internet.garant.ru/document/redirect/136706/1005) Разъяснения Минтруда РФ от 22.05.1996 N 5, [Определение](https://internet.garant.ru/document/redirect/71977102/0) ВС РФ от 26.06.2018 N 310-КГ18-7973).

# Как оплатить неполное рабочее время?

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ ([ст. 93](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/93) ТК РФ).

# Неполное рабочее время в отпуске по уходу за ребенком

По заявлению женщины (отца ребенка, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком) во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она (он) может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию по уходу за ребенком до 1,5 лет ([ч. 3 ст. 256](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2563) ТК РФ, [ч. 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12151284/1111), [2 ст. 11.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12151284/1112) Закона N 255-ФЗ).

Вы не сможете отказать работнице в этом, если она представит соответствующее заявление ([ч. 2 ст. 93](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/9302), [ч. 3 ст. 256](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2563) ТК РФ, [абз. 3 п. 13](https://internet.garant.ru/document/redirect/70578102/1303) Постановления Пленума ВС РФ N 1).

Проверьте, чтобы в заявлении были указаны дата выхода сотрудницы на неполный рабочий день, желаемый режим работы и период работы в режиме неполного рабочего времени.

Режим неполного рабочего времени устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом пожеланий работницы. Имейте в виду, что ФСС может отказать работнице в возмещении пособия, если рабочее время сократится на 10, 15, 30 или 60 минут в день (см. [Постановление](https://internet.garant.ru/document/redirect/37196694/0) АС ДВО от 13.02.2019 N Ф03-116/2019). Поэтому лучше сразу сократить рабочий день минимум на 2 часа.

В соглашении отразите режим работы с учетом неполного рабочего времени, период, на который он устанавливается, условие об оплате труда, а также режим отдыха, в частности, укажите, предоставляются ли работнице перерывы для кормления ребенка ([ст. 258](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/258) ТК РФ). Условия соглашения могут выглядеть следующим образом:

*1. На основании заявления Работника от \_\_\_\_ на период с \_\_\_\_ по \_\_\_\_ Работнику устанавливается неполное рабочее время.*

*2. Изложить п. 2 раздела "Режим рабочего времени" трудового договора от \_\_\_\_ N \_ в следующей редакции:*

*"2. Работнику устанавливается:*

*2.1. Пятидневная рабочая неделя, с понедельника по пятницу включительно, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);*

*2.2. Продолжительность ежедневной работы - 5 часов, с 09ч 00мин. до 14ч 30мин.*

*2.3. Перерыв для отдыха и питания - 30 минут в период с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и оплате не подлежит".*

*3. Изложить п. 1 раздела "Оплата труда" трудового договора от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ N \_ в следующей редакции: "Оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада \_\_\_\_ (\_\_\_\_) рублей в месяц".*

*4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с \_\_\_\_\_\_\_\_.*

На основании соглашения издайте соответствующий приказ и ознакомьте с ним работника под подпись.

Отметим, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для сотрудников каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного основного отпуска, исчислении трудового стажа и других правах ([ч. 4 ст. 93](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/933) ТК РФ). При этом сотрудница, находясь в отпуске по уходу за ребенком и работая неполный рабочий день, не сможет использовать ежегодный оплачиваемый отпуск, поскольку нахождение в двух отпусках сразу законодательством запрещено ([абз. 2 п. 20](https://internet.garant.ru/document/redirect/70578102/2002) Постановления Пленума ВС РФ N 1). Ей придется прервать отпуск по уходу за ребенком, а затем его возобновить ([Письмо](https://internet.garant.ru/document/redirect/72106702/0) Минтруда РФ от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519).

# Режим ненормированного рабочего дня

Ненормированный рабочий день - это 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 ([ч. 1 ст. 101](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/10101) ТК РФ).

Этот режим устанавливается, когда характер работы по не зависящим от работника причинам зачастую не позволяет выполнять определенные трудовые функции в рабочее время.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем работодатель вправе определить самостоятельно, зафиксировав его в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, который принимается с учетом мнения представительного органа работников. В перечень могут входить любые работники (руководители организаций или подразделений, работники хозяйственных служб и т.д.).

При определении перечня следует учитывать некоторые моменты. В частности, если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, ненормированное рабочее время ему устанавливается, только если установлены неполная рабочая неделя и полный рабочий день ([ч. 2 ст. 101](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/10102) ТК РФ).

Кроме этого, не рекомендуется (хотя прямого запрета в [Трудовом кодексе](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) нет) его устанавливать работникам, которым установлено сокращенное рабочее время или предельная норма рабочего времени, например инвалидам или несовершеннолетним. И конечно, сотрудникам, которых нельзя привлекать к сверхурочной работе (беременные ([ст. 259](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/259) ТК РФ), работники в период ученичества ([ст. 203](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/203) ТК РФ) и др.).

Помните, что привлекать к ненормированной работе нужно периодически, время от времени. Если это делать систематически, контролирующие и судебные органы могут признать ее сверхурочной.

Привлекать работника к выполнению трудовых функций можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания. Согласие работника на это не требуется ([Письмо](https://internet.garant.ru/document/redirect/72111974/0) Минтруда РФ от 29.10.2018 N 14-2/ООГ-8616). А вот привлекать к работе в выходные или праздники можно только на общих основаниях ([Письмо](https://internet.garant.ru/document/redirect/72111974/0) Минтруда РФ от 29.10.2018 N 14-2/ООГ-8616).

# Как оформляется ненормированный рабочий день?

Условие о режиме ненормированного рабочего дня должно быть указано в трудовом договоре на основании перечня работников, установленного локальным актом организации. В [графе](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/1001112) приказа о приеме на работу "Условия приема на работу, характер работы" тоже следует указать на особый режим работы, например: "Работа на условиях ненормированного рабочего дня".

Если ненормируемый рабочий день устанавливается уже после заключения трудового договора, нужно заключить к нему дополнительное соглашение. Для этого необходимо согласие работника, поскольку изменение режима рабочего времени является изменением обязательных условий трудового договора. Затем следует издать приказ об установлении режима ненормированного рабочего дня (в произвольной форме).

Сведения о продолжительности дополнительного отпуска также вносятся в личную карточку работника.

Привлечение к работе за пределами рабочего времени осуществляются на основании распоряжения работодателя, сделанного в письменной или устной форме. Письменная форма распоряжения [ч. 1 ст. 101](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/10101) ТК РФ не подразумевается, оно может быть отдано устно. Однако, издавая письменные распоряжения, работодатель сможет подтвердить, что не злоупотреблял своим правом и привлекал сотрудников к такой работе периодически, а не постоянно. Кроме этого, имея на руках письменные доказательства, можно привлечь работника к дисциплинарной ответственности в случае его отказа от работы сверх нормы.

По общему правилу [ч. 4 ст. 91](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/913) ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником. В отличие от сверхурочных часов, которые подлежат оплате и должны строго учитываться, часы переработки при ненормируемом режиме следует учитывать лишь для того, чтобы подтвердить периодичность такой работы и не спутать их со сверхурочными.

# Правила предоставления дополнительного отпуска за ненормируемую работу

Сотруднику, работающему на условиях ненормированного рабочего дня, должен быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью 3 календарных дня. Конкретная продолжительность такого отпуска определяется коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Предоставление отпуска не зависит от того:

- сколько месяцев сотрудник отработал в рабочем году ([Письмо](https://internet.garant.ru/document/redirect/70273900/0) Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1);

- сколько часов было переработано и были ли переработки вообще.

Предоставление дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска оформляется приказом по унифицированной [форме Т-6](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/9000). Отпуск за ненормированный рабочий день может суммироваться с ежегодным основным или другими дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Если работник не успел использовать отпуск, при увольнении нужно выплатить ему компенсацию. И здесь уже придется рассчитать количество дней отпуска пропорционально отработанному времени.

Этот отпуск может быть заменен денежной компенсацией и во время работы на основании заявления работника ([ст. 126](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/126) ТК РФ).

# Сменный режим работы

Когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также с целью более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг может быть введена работа в две, три или четыре смены ([ст. 103](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/103) ТК РФ).

Максимальную продолжительность рабочей смены Трудовой кодекс не определяет (за исключением работников, перечисленных в [ст. 94](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/94) ТК РФ). При этом продолжительность одной смены не может составлять 24 часа, так как при сменном режиме рабочего времени смен должно быть не менее двух в сутки. Не является сменной работой режим, когда в течение одного дня не происходит смены одних работников другими. Например, при режиме работы "сутки через трое".

Сменный режим работы должен быть закреплен в локальном нормативном акте организации и в трудовом договоре с работником, если его режим работы отличается от общепринятого у данного работодателя.

Сменная работа осуществляется на основании графиков сменности, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников в порядке [ст. 372](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/372) ТК РФ. Составляя графики, надо учитывать следующее:

- работа в течение 2 смен подряд запрещена ([ст. 103](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/103) ТК РФ);

- продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов ([ст. 110](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/110) ТК РФ);

- продолжительность ежедневного отдыха между сменами для отдельных категорий работников, например для водителей ежедневный отдых вместе с временем перерыва для отдыха и питания должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий рабочий день (смену) ([п. 18](https://internet.garant.ru/document/redirect/75024227/1018) Приказа Минтранса N 424);

- предельную продолжительность рабочей смены для отдельных работников (инвалиды, лица, работающие во вредных условиях труда, и др.) ([ст. 94](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/94) ТК РФ);

- рабочее время сотрудников не должно превышать установленную продолжительность рабочего времени за учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие ([ч. 4 ст. 103](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/10304) ТК РФ).

# Гибкое рабочее время

Режим гибкого рабочего времени - это порядок организации рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон трудового договора ([ч. 1 ст. 102](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/10201) ТК РФ). Такой график устанавливается лицам, работа которых не требует постоянного присутствия на рабочем месте, либо тем, кому в силу личных обстоятельств сложно начинать и заканчивать работу в одно и то же время.

Поскольку при таком режиме, как правило, не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная для конкретной категории работников, при нем обычно вводится суммированный учет рабочего времени.

К сведению: работа с гибким рабочим временем возможна как при 5- и 6-дневной рабочей неделе, так и при других режимах работы.

Так как условия работы в режиме гибкого рабочего времени законом не определены, они устанавливаются для работника индивидуально. Гибкий график устанавливается не очень часто, поэтому конкретное время начала, окончания работы или общую продолжительность рабочего дня нужно прописать сразу в трудовом договоре (дополнительном соглашении к договору, если такой режим вводится после заключения трудового договора). Порядок установления гибкого режима определяется ПВТР.

Кроме этого, могут составляться гибкие графики, которые оформляются как приложение к трудовому договору, о чем в договоре следует сделать отметку.

Варианты возможны самые разнообразные: у работника может быть различная продолжительность рабочего дня в течение недели; может меняться время начала или окончания работы; могут устанавливаться интервалы (например, начало работы с 8.00 до 11.00, окончание с 17.00 до 20.00); и пр. Во всех случаях необходимо вести четкий учет фактически отработанного времени.

Если работнику установили суммированный учет рабочего времени, нужно установить и учетный период. В трудовом договоре также может быть обозначен период, на который устанавливается гибкий режим.