

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА № 23 (2 часа)

Учебная дисциплина «Право»

гр. ТП1

(01 – 05 июня 2020 г.)

1. Прочитать текст лекции по теме: **Рабочее время и время отдыха. Правовое регулирование заработной платы**
2. Ответить на вопросы по тексту лекции (письменно в тетради, страницы нумеруем)

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Правила трудового законодательства закрепляют порядок трудовой деятельности, устанавливая специальное время работы и отдыха (рис. 1).

Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.



Рис. 1. Право на труд

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: для несовершеннолетних, педагогов, медиков и проч. Создан специальный список профессий, производств с вредными условиями труда, «работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

При приеме на работу или затем в процессе труда работники и работодатели могут установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Как правило, об этом просит работник, мотивируя необходимость работать в таком режиме определенными жизненными обстоятельствами.

Извлечение из ТК РФ

Статья 93. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Правом устанавливается продолжительность ежедневной работы, которая может выражаться словом «смена».

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;

для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео-съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Конкретный режим работы устанавливается в коллективном договоре, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка. Для отдельных категорий работников создан особый режим работы. Например, они могут иногда по распоряжению работодателя привлекаться к выполнению своих обязанностей за пределами рабочего времени. Так возникло понятие «ненормированный рабочий день».

Ненормированный 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 установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Продолжительность работы в *предпраздничные* и *предвыходные* дни сокращается на один час.

Особые правила созданы для регулирования труда людей в *ночное время*. Этим понятием закон обозначает временной промежуток суток с 22 до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

При этом к работе в ночное время не допускаются отдельные категории работников: беременные женщины, инвалиды, те, кому не исполнилось 18 лет. В некоторых случаях требуется письменное согласие самого работника, который изъявил желание поработать ночью. Например, это может касаться родителя, который один воспитывает ребенка в возрасте до пяти лет.

Совместительство

Во многих случаях работники пытаются найти дополнительные варианты заработка, а потому сами по своему желанию хотят работать больше, чем допускается в законе.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работник может заключить договор с другим работодателем и в свободное от основной работы время трудиться в другом месте. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с *неограниченным числом работодателей*, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях.

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Сверхурочная работа

Однако очень часто встречаются случаи, когда работодатель сам просит работника дополнительно потрудиться, хотя и рабочий день завершен. Речь идет о сверхурочной работе.

Сверхурочная работа – работа, которая производится работником по инициативе работодателя за пределами рабочего времени.

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

Существуют определенные случаи, когда можно привлекать к сверхурочным работам тех, кто дал на это письменное согласие:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, предотвращения аварии, стихийного бедствия;
- если возникли необходимые работы по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, транспорту, связи и т.д.;
- если нужно закончить начатую работу, ибо ее незавершение приведет к гибели имущества, угрозе для жизни и здоровья людей;
- при производстве временных работ по ремонту, восстановлению механизмов, сооружений, когда их неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменщика, если работа не допускает перерыва. Правда, работодатель должен незамедлительно принять меры, чтобы найти другого человека, кто может быстро заменить работающего.

Закон ограничивает работу сверхурочно: не более четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Именно правом строго регулируется режим рабочего времени. Он предполагает чередование времени работы и отдыха в течение дня, недели, месяца, года.

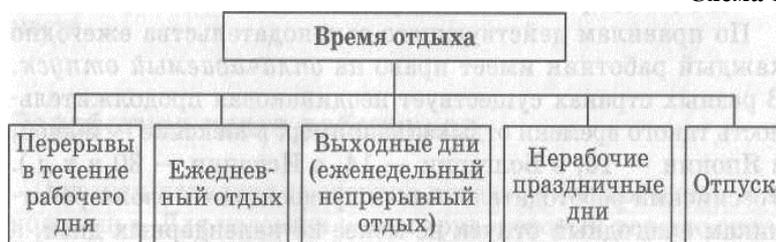
Время отдыха

Важное значение имеет время отдыха, которое также подвержено в условиях трудовой деятельности правовому регулированию.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Законодательством предусмотрены различные виды времени отдыха (схема 1).

У каждого работника есть право иметь в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания. Его продолжительность должна быть не более двух часов и не менее 30 минут. Исследования показали, что первые признаки утомления чаще всего возникают через два часа после начала работы. Для отдельных категорий работников устанавливаются специальные перерывы для обогрева, отдыха. Например, некоторые люди работают только на улице, в холодных помещениях, при нервно-эмоциональном напряжении и проч.



Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневке – один. Общим выходным днем является воскресенье.

Законом установлены даже праздничные дни.

Праздничные дни – установленные законом дни, посвященные выдающимся событиям, памятным историческим датам.

Существуют государственные, профессиональные праздники, памятные дни, дни воинской славы. Государственные праздники объявлены праздничными нерабочими днями. Они являются общими на всей территории страны, за исключением 7 января. В субъектах РФ, население которых исповедует другие религии, может вместо 7 января устанавливаться другой праздничный день. В такие праздники допускаются лишь те работы, приостановка которых невозможна. В эти же дни могут производиться неотложные ремонтные, погрузочно-разгрузочные работы. При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Например, если 12 июня выпало на воскресенье, то отдых устанавливается в понедельник.

Правом установлены праздничные дни, которые считаются временем отдыха.

К ним относятся:

1, 2, 3, 4 и 5 января – *Новогодние каникулы*;

7 января – *Рождество Христово*;

23 февраля – *День защитника Отечества*;

8 марта – *Международный женский день*;

1 мая – *Праздник весны и труда*;

9 мая – *День Победы*;

12 июня – *День России*;

4 ноября – *День народного единства*.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Однако в некоторых случаях привлечь работников к трудовой деятельности можно с их письменного согласия для предотвращения аварии, катастрофы, несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества, для выполнения непредвиденных работ. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни инвалидов, женщин, у которых есть дети в возрасте до трех лет, можно только тогда, когда нет запрета для них со стороны медиков. Так, именно право заботится о людях, поддержании их здоровья.

По правилам действующего законодательства ежегодно каждый работник имеет право на *оплачиваемый отпуск*. В разных странах существует неодинаковая продолжительность такого времени отдыха (например, в Мексике – 6 дней, в Японии – 10, в Болгарии – 14, в Испании – 30 и т.д.). Российский работодатель обязан предоставлять своим работникам ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней, а тому, кто не достиг 18 лет, – месяц. За особый характер работы отдельным категориям лиц предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (рис. 2).



Рис. 2. Право на отдых

Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев. По соглашению сторон пойти в отпуск можно и раньше. Если в период отпуска работник заболел, то на основании больничного листа ему продлевается отпуск. Отпуск может быть разделен на две части, а потому работник может им воспользоваться поэтапно.

Часть отпуска свыше 28 дней может быть заменена денежной компенсацией. Но для этого сам работник должен написать письменное заявление. Заменить отпуск деньгами нельзя для беременных женщин, лиц моложе 18 лет или для тех, кто работает в тяжелых условиях, вредных для здоровья.

Если работник увольняется, то ему обязательно должны выплатить деньги за все неиспользованные отпуски.

Кроме того, работники могут воспользоваться своим правом на *отпуск без сохранения заработной платы* по уважительным причинам, на учебный отпуск, который предоставляется тем, кто совмещает обучение и труд.

Во время отпуска за работником сохраняется его рабочее место.

Заработная плата работников

Русская народная пословица гласит: «Что посеешь, то и пожнешь». Для человека важен труд, который хорошо оплачивается. А такой труд всегда требует активности, знаний и профессионализма.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных нормативными правовыми актами;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится в *денежной форме* в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих закону. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. При вопросах, связанных с оплатой труда, следует учитывать Конвенцию относительно защиты заработной платы № 95 (заключена в Женеве 1 июля 1949 г.).

Мы уже знаем, что на всей территории России одновременно устанавливается минимальный размер оплаты труда. Он не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться свой размер минимальной заработной платы. Это касается тех работников, которые трудятся на территории субъекта, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Работодатели производят *индексацию заработной платы* в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, *системы доплат и надбавок* стимулирующего характера и *системы премирования* устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При выплате заработной платы работодатель *обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы*, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться для:

- возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица,

возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Работнику следует знать, какова его средняя зарплата за год, так как она важна при начислении отпускных. Для расчета *средней заработной платы* учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

В случае *задержки выплаты заработной платы* на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановки работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

На практике бывают случаи, когда работник допустил брак в своей продукции либо не совсем качественно выполнил задание. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Вопросы и задания:

1. Объясните юридический смысл понятий «время отдыха» и «рабочее время».
2. Как регулируется законом сверхурочная работа?
3. Какие виды времени отдыха предусмотрены российским законодательством?
4. Поясните для работника, который впервые устраивается на работу, порядок предоставления отпуска.
5. Какие льготы, преимущества и кому предоставляет закон, регулируя порядок рабочего времени и времени отдыха?

Преподаватель Харченко Е.Н.

Контактные данные:

e-mail: ivolga-692060@mail.ru

WhatsApp: 8 924 437 75 30