



РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ



**В помощь профактиву.
Методические рекомендации**

2020 зог

Настоящие Методические рекомендации разработаны на основании положений Трудового кодекса РФ, другой действующей нормативно-правовой базы по вопросам установления, использования и учета рабочего времени медицинских работников.

Имеющаяся нормативная правовая база по данному вопросу – достаточно объемная и очень многообразная и на практике вызывает много вопросов.

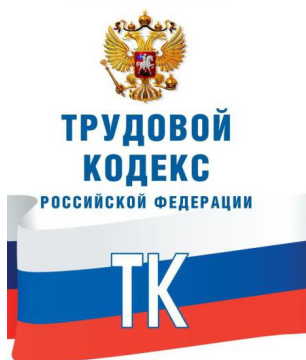
В данных Методических рекомендациях мы постарались ответить на вопросы первичных профсоюзных организаций, которые наиболее часто встречаются в практической деятельности.

Ответы на вопросы по данной теме и многим другим темам можно посмотреть на официальном сайте Саратовской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ: www.sarprofzdrav.ru в разделе «Вопросы-ответы».



Составитель:

технический инспектор труда ЦК Профсоюза по Саратовской области
Ливерко Валерия Анатольевна, тел. 26-36-68, 8-927-913-21



**Статья 91. Понятие рабочего времени.
Нормальная продолжительность рабочего
времени**

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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, регламентирующий:

- порядок приема и увольнения работников,
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора,
- режим работы,
- время отдыха,
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания,
- иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (статья 189 ТК РФ).



Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (статья 190 ТК РФ).

При приеме на работу (**до подписания трудового договора**) работодатель **обязан ознакомить** работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (статья 68 ТК РФ).

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009г. № 588н.

НОРМАТИВЫ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ:

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 ли 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);
- для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ (статья 263.1 ТК РФ).



Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статья 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

Норма рабочего времени для различных режимов труда рассчитывается и публикуется в Производственном календаре на соответствующий год (ежегодно размещается на официальном сайте Саратовской областной организации Профсоюза работников здравоохранения: www.sarprofzdrav.ru).

СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

Одной из особенностей правового регулирования труда медицинских работников является установление им сокращенной продолжительности рабочего времени. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 39 часов в неделю** (статья 350 ТК РФ).



В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ.

Рабочее время медицинских работников регулируется Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-12 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Часть 3 статьи 92 Трудового кодекса РФ устанавливает, что сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников, в том числе и медицинских, может быть установлена как Кодексом, так и иными федеральными законами.

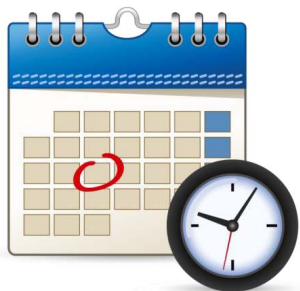
Так, нормы о сокращении рабочего времени отдельным категориям медицинских работников установлены:

- лицам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи (статья 15 Федерального закона от 18.06.2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в РФ),

- работникам, подвергшихся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей (статья 22 Федерального закона от 30.03.1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекций)»),

- работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи (статья 22 Федерального закона от 02.07.1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»).

УЧЁТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.



Статьей 91 Трудового кодекса РФ на работодателя возложена обязанность вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

На практике применяются следующие виды учета рабочего времени:

- поденный,
- суммированный.

Поденный учет рабочего времени может применяться, например, в амбулаторно-

поликлинических учреждениях, работающих при шестидневной рабочей неделе, независимо от того, являются ли эти учреждения самостоятельными или находятся в составе медобъединений.

В учреждениях здравоохранения, в которых введен суммированный учет рабочего времени, за учетный период работы принимается календарный месяц. Это вид учета имеет применение, прежде всего, в учреждениях здравоохранения с круглосуточным непрерывным режимом работы, а также с круглосуточным непрерывным периодом работы и в учреждениях, работающих по пятидневной рабочей неделе.

Использование суммированного рабочего времени основано на том, что установленная законодательством продолжительность рабочей недели обеспечивается графиком в среднем за учетный период. Установленная графиком ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период. Количество рабочих часов по графику должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 104 ТК РФ). Продолжительность учетного периода более месяца допускается, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность.



Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

Алгоритм
ведения суммированного учета рабочего времени

1. Определить продолжительность учетного периода
2. Определить норму часов за учетный период исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени
3. Составить график
4. Установить порядок определения сверхурочных часов
5. Установить порядок оплаты сверхурочной работы и работы в выходные/нерабочие праздничные дни

Трудовым кодексом РФ не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени. На практике она составляет 10-12 часов (если действующим законодательством РФ для некоторых категорий работников не установлена иная продолжительность рабочего времени).

Ежедневный (междусменный) отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху смене (вместе со временем обеденного перерыва). При этом минимальная продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее 12 часов.

За месячную норму рабочего времени принимается норма рабочих часов соответствующего календарного месяца, исчисленная по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности.

К рабочему времени относится только то время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности. Поэтому, если в учетном периоде работник какой-то период фактически не работал, то норма рабочего времени за учетный период должна быть сокращена на количество часов по графику сменности, приходящихся на период отсутствия работника.

К таким периодам относятся:

- все виды предоставляемых отпусков,
- временная нетрудоспособность,
- выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом,
- дни прохождения медицинского осмотра и сдачи крови и др.

СМЕННАЯ РАБОТА.

Сменная работа (работа в две, три или четыре смены) вводится, если длительность работы учреждения (структурного подразделения) превышает продолжительность ежедневной работы, установленной для работника (статья 103 ТК РФ).



При сменной работе режим рабочего времени каждого работника определяется графиками сменности.

Графики сменности утверждаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов:

- проект графика сменности направляется работодателем в профком для согласования;
- при получении согласия профсоюзного комитета в письменной форме руководитель учреждения утверждает график сменности;
- график сменности доводится до сведения всех заинтересованных работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

Вопрос о согласовании графиков сменности в обязательном порядке вносится в повестку дня для рассмотрения на заседании профсоюзного комитета и решение по данному вопросу оформляется протоколом.

Профсоюзным комитетам при принятии решения о согласовании графиков сменности следует учитывать следующие нормы трудового законодательства:

1. В графиках сменности на каждый месяц должна быть полностью запланирована соответствующая месячная норма рабочего времени по каждой должности, занимаемой работником – отдельно по основной должности и работе по совместительству.

Нельзя планировать в графиках сменности работу сверх месячной нормы рабочего времени. Переработка (работа сверх установленной нормы рабочего времени) допускается только на основании приказа работодателя.

К работе сверх установленной нормы рабочего времени по занимаемой должности работники должны привлекаться с их согласия. Это может быть сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа по совместительству.

Так, например, дежурства врачей сверх нормы рабочего времени, дополнительная работа по исполнению обязанностей временно отсутствующего работника могут осуществляться:

- на основании трудового договора о работе по совместительству;
- в виде сверхурочной работы;
- в виде работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Месячная норма рабочего времени независимо от установленного режима работы конкретному работнику исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы:

- при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 39-часовой рабочей неделе – 7,8 часа (или 7 часов 48 минут);
- при 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часа (или 7 часов 12 минут);
- при 33-часовой рабочей неделе – 6,6 часа (или 6 часов 36 минут);
- при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов;
- при 24-часовой рабочей неделе – 4,8 часа (или 4 часа 48 минут).

Учитывая, что месячная норма рабочего времени для всех работников определяется по производственному календарю с пятидневной рабочей неделей с выходными днями в субботу и воскресенье, данная месячная норма принимается за основу для работников с шестидневной рабочей неделей, т.е. баланс рабочего времени для работников, которым установлена шестидневная рабочая неделя, отдельно не рассчитывается.

3. В соответствии со статьей 95 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочей смены при шестидневной рабочей неделе накануне выходного дня не может превышать 5 часов. Однако месячная норма рабочего времени в данном случае не изменяется.

Порядок расчета продолжительности рабочей смены для работников, которым установлена шестидневная рабочая неделя, необходимо определить в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4. В соответствии со статьей 95 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, работающим на условиях неполного рабочего времени или по совместительству, работа в предпраздничный день также сокращается на 1 час.

Если по условиям работы учреждения (структурного подразделения) невозможно уменьшить продолжительность рабочего дня (смены) в предпраздничный день, то на 1 час уменьшается месячная норма рабочего времени.

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ -

это рабочее время, продолжительность которого меньше нормального времени, с оплатой, пропорциональной отработанному времени



Уменьшение рабочего дня



Уменьшение числа рабочих дней в неделю



Статья 93 Трудового кодекса РФ предусматривает, что 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),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Вопрос: Если неполное рабочее время просит установить работник со сменным графиком работ?

Ответ: Работник не вправе диктовать свои условия по графику работ, он должен учитывать условия работы учреждения (ч. 2 ст. 93 ТК РФ). Если производственный цикл в смену приостановить невозможно, установить неполную рабочую смену не получится. В этом случае работнику можно предложить работу в режиме неполной рабочей недели.

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.



Привлечение к сверхурочной работе оформляется приказом работодателя. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин (статья 99 ТК РФ);
- работников в возрасте до 18 лет (статья 99 ТК РФ).

Могут быть привлечены к сверхурочной работе с их письменного согласия, при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, после ознакомления в письменной форме (под роспись) со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- работающие инвалиды (статья 99 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (статья 99 ТК РФ);
- матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет (статья 259 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов (статья 259 ТК РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (статья 264 ТК РФ);
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ).



Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

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 (статья 101 ТК РФ).

Перечень работ и основания, по которым работодатель может привлекать работников к работе в режиме ненормированного рабочего дня, действующим законодательством не установлены.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (статья 101 ТК РФ).

На работников с ненормированным рабочим днем полностью распространяются внутренний распорядок работы (время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней) и правила учета рабочего времени, действующие в данном учреждении.

За работу с ненормированным рабочим днем работникам должен предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

При определении продолжительности дополнительного отпуска необходимо учитывать характер труда, включающий такие признаки, как объем фактической работы, степень напряженности и сложности труда, необходимость выполнения служебных заданий вне рабочее время и т.п.

Данные дополнительные отпуска должны предоставляться сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска, установленного для работника (статья 120 ТК РФ).



Правила регулирования ненормированного рабочего дня в трудовом законодательстве выражены нечетко. В связи с этим при установлении и применении ненормированного рабочего дня необходимо проявлять особую внимательность, чтобы не допустить нарушения законодательства и не спутать ненормированный рабочий день с переработкой и сверхурочными работами.

РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ.

Работа в выходные дни по Трудовому кодексу РФ не разрешена. Однако есть некоторые исключения, когда сотрудников допустимо привлечь к выполнению трудовых обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работник может быть привлечен к работе в выходные или нерабочие праздничные дни за пределами установленной продолжительности рабочего времени, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Запрещается привлекать к работе в выходные или нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (статья 259 ТК РФ);
- работников в возрасте до 18 лет

(статья 268 ТК РФ).

Могут быть привлечены к работе в выходные или нерабочие праздничные дни с их письменного согласия, при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, после ознакомления в письменной форме (под роспись) со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работающие инвалиды (статья 113 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (статья 113 ТК РФ);
- матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет (статья 259 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов (статья 259 ТК РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (статья 264 ТК РФ);
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ).

Иногда получение согласия работника на выполнение трудовых обязанностей в выходные дни не требуется. Это возможно при наличии следующих условий согласно ст. 113 ТК РФ:

- если требуется предотвратить наступление непредвиденных обстоятельств, которые могут привести к катастрофическим последствиям, в том числе несчастным случаям или нанесению урона имуществу предприятия;



- необходимость в выполнении работ возникла в связи с чрезвычайной ситуацией, вызванной в том числе стихийным бедствием или военным положением.

Порядок оформления документов:

1. Получить письменное согласие сотрудника выйти на работу во время праздников или выходных дней

2. Ознакомить работника с условиями выхода, в том числе правом на отказ от работы в свободное личное время

3. Уведомить профсоюзный орган

4. Издать приказ о выполнении сверхурочных работ с указанием причин, продолжительности и привлекаемых лиц



Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере оклада (должностного оклада, тарифной ставки).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни должны быть определены в коллективном договоре.

По желанию работника работа в выходной или нерабочий праздничный день вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха (статья 153 ТК РФ).



Если работник трудится по срочному трудовому договору продолжительностью до 2-х месяцев, привлечь его к работе в выходные без получения письменного согласия не получится даже в случае чрезвычайных ситуаций (статья 290 ТК РФ).

Обратите внимание, что к работе в выходной не приравнивается работа в субботу или воскресенье по графику сменности. А вот если смена выпадает на праздничный день, то в этом случае уже применяются положения ст. 113 ТК РФ. Праздничные дни являются таковыми для всех работников вне зависимости от того, предусмотрена работа в эти дни графиком сменности или нет. Следовательно, если сотрудника, работающего в сменном режиме, привлекли к работе в праздничный день (даже если этот день определен в его графике в качестве рабочего), то такая работа всегда оплачивается в повышенном размере.

ДЕЖУРСТВО НА ДОМУ.



Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) (статья 350 ТК РФ). Для работников, которым устанавливается дежурство, используют суммированный учет рабочего времени. Работодатель должен вести учет следующих периодов рабочего времени сотрудника, который работает (дежурит) на дому:

- времени, которое сотрудник находится дома, ожидая вызов на работу;
- времени, которое сотрудник потратит на оказание медицинской помощи;
- времени, в течение которого сотрудник будет добираться от дома непосредственно до места работы (в случае медицинских работников - места оказания помощи), а также времени, затраченного на обратную дорогу.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время, которое он дежурит дома, учитывается и оплачивается в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства. При этом график дежурства на дому в учетном периоде должен быть скорректирован и распределен между работниками таким образом, чтобы общая длительность рабочего времени работника с учетом времени, которое он дежурил на дому, не была больше нормы его рабочего времени за соответствующий период.

Если дежурящего на дому медработника все-таки вызывают на работу, время на оказание медицинской помощи и время, которое сотрудник добирается до места работы, а также время, потраченное на обратную дорогу, должно быть учтено в размере часа рабочего времени за каждый час оказания помощи и нахождения в пути. При этом порядок учета нахождения в пути до места работы и обратно должен быть установлен локальным нормативным актом работодателя (например, Правилами внутреннего трудового распорядка) по согласованию с профсоюзной организацией.

В таблице учета рабочего времени в дни, когда сотрудник с его согласия дежурил на дому, фактически отработанное время необходимо отражать по вышеуказанным правилам. Например, если в определенный день продолжительность дежурства на дому медицинского работника составила четыре часа, и он не выезжал по вызову для оказания квалифицированной помощи, в таблице учета рабочего времени в этот день необходимо указать два часа.

**Вопросы для осуществления профсоюзного контроля
соблюдения трудового законодательства
в части режима рабочего времени**

№ п/п	Вопросы	Правовая база	Результаты проверки
1.	ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ПО РЕЖИМУ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ		
1.1.	Наличие в организации Правил внутреннего трудового распорядка	Статья 189 ТК РФ	
1.2.	Соответствует ли раздел «Режим работы работников учреждения» в Правилах внутреннего трудового распорядка требованиям статьи 100 Трудового кодекса РФ	Статьи 100 и 189 ТК РФ	
1.3.	Ознакомлены ли под роспись работники с Правилами внутреннего трудового распорядка	Статьи 22 и 68 ТК РФ	
2.	СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ		
2.1.	Какой продолжительности рабочая неделя установлена для работающих инвалидов I и II группы (не более 35 часов в неделю)	Статья 92 ТК РФ, статья 23 ФЗ № 181-ФЗ от 24.11.1995г.	
2.2.	Какой продолжительности рабочая неделя установлена для женщин, работающих в сельской местности (независимо от должности не более 36 часов в неделю)	Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1	
2.3.	Всем ли медицинским работникам установлена продолжительность рабочей недели не более 39 часов	Статья 350 ТК РФ	
3.	СМЕННАЯ РАБОТА		
3.1.	Своевременно ли доводятся до сведения работников графики сменности (не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие)	Статья 103 ТК РФ	
3.2.	Согласовывается ли график сменности с выборным органом Профсоюза	Статьи 103 и 372 ТК РФ	
3.3.	Оформлены ли протоколы заседания профсоюзного комитета по данному вопросу	пп. 1.6 пункта 1 и пункт 7 статьи 30 Устава Профсоюза	

4.	СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА		
4.1.	Наличие приказа с конкретным перечнем лиц, привлечённых к сверхурочной работе, и своевременность его издания	Статья 99 ТК РФ	
4.2.	Наличие письменного согласия работника о привлечении его к сверхурочной работе	Статья 99 ТК РФ	
4.3.	Согласовывается ли привлечение работников к сверхурочной работе с выборным органом Профсоюза	Статьи 99 и 372 ТК РФ	
4.4.	Оформлены ли протоколы заседания профсоюзного комитета по данному вопросу	пп. 1.6 пункта 1 и пункт 7 статьи 30 Устава Профсоюза	
4.5.	Произведена ли компенсация за сверхурочную работу	Статья 152 ТК РФ	
5.	РАБОТА В ВЫХОДНОЙ ИЛИ НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ		
5.1.	Наличие приказа с конкретным перечнем лиц, привлечённых к работе в выходной или нерабочий праздничный день, и своевременность его издания	Статья 113 ТК РФ	
5.2.	Наличие письменного согласия работников о привлечении к работе в выходной или нерабочий праздничный день	Статья 113 ТК РФ	
5.3.	Согласовывается ли привлечение работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день с выборным органом Профсоюза	Статьи 113 и 372 ТК РФ	
5.4.	Оформлены ли протоколы заседания профсоюзного комитета по данному вопросу	пп. 1.6 пункта 1 и пункт 7 статьи 30 Устава Профсоюза	

5.5.	Произведена ли за работу в выходной или нерабочий праздничный день компенсация (повышенная оплата или предоставление другого дня отдыха по желанию работника)	Статья 153 ТК РФ	
6.	НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ		
6.1.	Определен ли в учреждении перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день	Статья 101 ТК РФ	
6.2.	Указано ли в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условие установления работнику ненормированного рабочего времени и вид компенсации	Статья 57 ТК РФ	
6.3.	Какая компенсация предоставляется работникам за работу на условиях ненормированного рабочего дня	Статья 119 ТК РФ	
6.4.	Привлекаются ли работники, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в выходные или нерабочие праздничные дни	Статья 113 ТК РФ	
6.5.	Как компенсируется работа в выходные или нерабочие праздничные дни работникам, которым установлен ненормированный рабочий день (повышенная оплата или предоставление другого дня отдыха по желанию работника)	Статья 153 ТК РФ	

ЗАДАЧИ
по теме:
«РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ»

ЗАДАЧА № 1

Медицинскому регистратору Сидоровой М.И., работающей по совместительству, 7 марта была установлена по графику полная рабочая смена. Сократить рабочую смену в предпраздничный день на 1 час работодатель отказался, мотивируя тем, что данная работа не является для неё основным местом работы.

Вопрос: Правомерны ли действия работодателя?

Ответ: Действия администрации неправомерны, так как для всех работников, работающих на условиях трудового договора, продолжительность рабочей смены в предпраздничный день сокращается на 1 час, в том числе лицам, работающим по совместительству.

Основание: статьи 95 и 287 Трудового кодекса РФ.

ЗАДАЧА № 2

Администрация направила в профком для согласования проект приказа о привлечении к работе в нерабочий праздничный день работников ЦРБ. В список были включены следующие работники:

- работающие инвалиды;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 5 лет;
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работники - совместители.

Вопрос: Правомерны ли действия работодателя? Каковы действия профсоюзного комитета?

Ответ: Действия администрации неправомерны. **Запрещается** привлечение беременных женщин к работе в нерабочий праздничный день.

Работающие инвалиды; матери, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет; женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет могут быть привлечены к работе в нерабочие праздничные дни с их письменного согласия, при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, и после ознакомления в письменной форме (под роспись) со своим правом отказаться от работы в праздничные дни.

Профсоюзный комитет должен направить работодателю соответствующее мнение по данному проекту приказа, сославшись на нормы Трудового кодекса РФ.

Основание: статьи 113, 264, 372 Трудового кодекса РФ.

ЗАДАЧА № 3

Медицинской сестре Ивановой А.А. в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка установлен перерыв для отдыха и питания с 12 до 13 часов. В это время она не находилась на рабочем месте, в связи с чем работодатель издал приказ о применении к Ивановой А.А. дисциплинарного взыскания в виде замечания.

Не согласившись с действиями работодателя, Иванова А.А. обратилась за защитой своих прав в профком.

Вопрос: Правомерны ли действия работодателя? Каковы действия профкома?

Ответ: Действия работодателя неправомерны, так как во время перерыва работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и использует его по своему усмотрению.

Профсоюзный комитет должен потребовать от работодателя отмены приказа о наложении дисциплинарного взыскания работнику.

Основание: статьи 106 и 192 Трудового кодекса РФ.

ЗАДАЧА № 4

Семеновой И.И. – санитарке городской больницы, инвалиду II группы установлена 39-часовая рабочая неделя.

Вопрос: Права ли администрация, установив ей такую продолжительность рабочей недели? Как должна производиться оплата труда Семеновой И.И.?

Ответ: Действия администрации неправомерны, так как для работников, являющихся инвалидами I или II группы, должна устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом за ними сохраняется полная оплата труда.

Отработанное время сверх 35 часов в неделю должно быть оплачено по норме статьи 152 Трудового кодекса РФ как сверхурочная работа.

Основание: статья 92 Трудового кодекса РФ; статья 23 федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

ПОРЯДОК
привлечения работников к дополнительной работе
и ее компенсация

Дополнительная работа	Сверхурочная работа	Работа в выходные и праздничные дни	Работа на условиях ненормированного рабочего дня
<u>Выполняется:</u> - в пределах установленной продолжительности рабочего времени	-	+	-
- сверх установленной продолжительности рабочего времени	+	+	+
<u>В графиках сменности:</u> - планируется	-	+	-
<u>Требует согласия:</u> - работника	+	+	-
- профсоюзного комитета	+	+	-
- руководителя структурного подразделения	-	-	-
<u>Компенсируется:</u> - установлением дополнительной оплаты	+	+	-
- предоставлением дополнительного времени отдыха	+	+	-
- предоставлением дополнительного отпуска	-	-	+



*Медики
Саратовской
области*



**САРАТОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ**

📍 410029, г. Саратов, ул. Сакко и Ванцетти 55

☎ тел.: 26-36-68, 27-88-64

✉ sokprz@mail.ru

🌐 www.sarprofzdrav.ru

📺 vk.com/sokprz

📘 facebook.com/groups/sarprofzdrav

📷 instagram.com/sarprofzdrav/