УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧУДПО «Ферт-Профи»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В. Важинская

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

ПЛАН – КОНСПЕКТ

проведения занятий по дисциплине «Трудовые отношения и охрана труда в частной охранной организации» повышения квалификации руководителей частных охранных организаций

Тема № 4 «**Условия труда в частной охранной организации**»

Цель занятия: изучить понятие режима рабочего времени, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и праздничные дни, работа с ненормированным рабочим днем, оплата труда и аттестация рабочих мест..

Время проведения: 0,5 часа

Метод проведения: лекция

Место проведения: учебный класс

Используемая литература:

1. Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»
2. **Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 - ФЗ " О специальной оценке условий труда"**
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»
4. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»
5. *Березкин И.В.* Оплата труда при сменном режиме работы./Электронный ресурс/http://dis.eu/library/detail.php?ID=23218
6. Организационный момент -5 мин:

Проверка слушателей.

Объявление темы и цели занятия

П. Основная часть – 20 мин.

Объяснение нового материала:

1. Режим рабочего времени и порядок его установления.
2. Виды режима рабочего времени.
3. Специальная оценка условий труда.

Ш. Заключительная часть – 5 мин

Закрепление нового материала

Задание для самостоятельного изучения.

|  |
| --- |
| **Режим рабочего времени и порядок его установления** |
| Легальное определение категории «режим рабочего времени» дано законодателем в ч.1 ст.100 ТК РФ. *Режим рабочего времени* - это распределение времени работы в течение конкретного календарного периода (количество рабочих дней в неделю или другой период, продолжительность и правила чередования смен, время начала и окончания работы, время и продолжительность перерывов).  Под режимом рабочего времени понимается распределение времени работы в течение суток, недели, месяца, другого календарного периода; порядок распределения нормы рабочего времени, его начало, конец, перерыв в работе.  Категорию режим рабочего времени можно охарактеризовать двумя юридически значимыми обстоятельствами. Во-первых, распределением установленной работнику продолжительности рабочего времени в конкретном календарном периоде. Во-вторых, установлением порядка привлечения отдельных работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.  Режим рабочего времени в организации может быть установлен правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с федеральными законами, действующими в организации соглашениями, коллективным договором. Следовательно, правила внутреннего трудового распорядка в части установления режима рабочего времени должны соответствовать не только федеральному законодательству, но и действующим в организации соглашениям и коллективному договору. При наличии противоречий правил внутреннего трудового распорядка федеральному законодательству правоприменитель должен руководствоваться законодательством, а не правилами. Наличие таких противоречий позволяет требовать в суде, по месту нахождения организации, признания правил внутреннего трудового распорядка в части, противоречащей федеральному законодательству, недействующими. Противоречия правил внутреннего трудового распорядка действующим в организации соглашениям и коллективному договору также должны разрешаться в пользу применения положений названных договоров о труде. Противоречием, которое не позволяет применить правила внутреннего трудового распорядка на законных основаниях, является включение в их содержание положений, умаляющих права работников по сравнению с федеральным законодательством, действующими в организации соглашениями и коллективным договором.  По соглашению работника с работодателем для отдельных категорий работников могут вводиться гибкие, скользящие графики работы. Иногда такие графики вводятся с учетом специфики работы, коллективным договорами или правилами внутреннего трудового распорядка.  В соответствии с ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени в организации может быть определен не только правилами внутреннего трудового распорядка, но и коллективным договором. Коллективный договор в этой части также должен соответствовать федеральному законодательству, а также действующим в организации соглашениям. В коллективном договоре может быть установлен более льготный для работников режим рабочего времени, чем предусмотрен в федеральном законодательстве или в действующих в организации соглашениях. Наличие в коллективном договоре положений, ухудшающих условия труда, гарантированные федеральным законодательством, соглашениями, действующими в организации, не позволяет на законных основаниях применять указанные положения. В подобной ситуации должны применяться положения федерального законодательства, условия действующих в организации соглашений, обеспечивающие для работников более льготный режим рабочего времени.  Трудовой кодекс РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-Ф выделяет еще один правовой [инструмент](http://click02.begun.ru/click.jsp?url=mVvfjbe7urufK4SJRen4i4BT4MMFgnUek2C34v7QW5iLDQjUySEzJykiC3xofyWFcSQMhlrAhkp0DGKXItp-LWeW3qyLAumBZ4cne6hACEu4M35zjETsRIzz6nQvPsOq0r4zXsdX8xwdxYlVFD19OI0h*oaKBMT7AFBuhdrr8xXX8dBzBN3JGFt9tW8A01xwl5M8-bEhJDZPYuJaFlBA-vyEwabLndhn*GvzyTQ7jImSjw96htX12Pro-q4afni35xT-eN9pIZSE5v9J0YAKRYpwiicGyZM20dvb6xUgKVE4FJexwoG7i03*fIl4MldROQQTZN1ZvxDZjIzBhQhxCTZqxSqKzdwhyDewN-c9FaXJmBar4frIJBlSteRYctsFCnLfrtsylakAmkvTHtIN6ubqquANUjU2*i7aVfXTIdSd17jav0m40TRUfdQvZQjiCN*BUxo8rV85Nidl5fTA32UmtwiOpNqrp5BAsJGJLb4OzXdr5l7RNrBWU00pbG3h4Ojo5RYqJlrpsTkh0FmD8P0crKM7HnWbXkIooQHbt6qO8PjCkXIx*ASgD073PEFQqTmLRQ) для введения режима рабочего времени – индивидуальный трудовой договор. Таким образом, трудовое законодательство впервые закрепило, что для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя установление режима рабочего времени возможно индивидуальным трудовым договором. |

Независимо от того, в какой сфере и при каком графике задействован сотрудник, работодатель обязан соблюдать режим рабочего времени, разновидности которого закреплены Трудовым кодексом РФ. Каждая организация имеет право определять свои нормы, если это не противоречит закону. Статья 91 ТК РФ налагает на работодателя обязанности учета отработанного времени и соответствующей его оплаты, а в статье 16 содержится описание рабочих графиков.

Режим рабочего времени и порядок его установления регулируется:

• правилами внутреннего трудового распорядка организации, то есть внутренним уставом, знакомящим работника с порядком приема, перевода и увольнения, правами и обязанностями организации и работника по отношению друг к другу, режимом занятости и временем отдыха, и другими вопросами, касающимися взаимоотношений организации и персонала.

• коллективным договором, подписывая который, работник соглашается с указанными в нем положениями.

По сути, организация имеет право устанавливать трудовой график, а сотрудник может либо согласиться с предлагаемыми условиями, либо отказаться. ТК РФ определяет лишь основные положения.

**Виды режима рабочего времени**

Режим рабочего времени и его виды определены в статье 16 ТК РФ.

1. Обычный, или односменный. Это распространенная пятидневка с двумя выходными или шестидневка с одним выходным, а также скользящий график с плавающими выходными. Суммирование отработанного времени производится в тех случаях, когда время учитывается не ежедневно либо еженедельно, а в период от месяца до года. Такой режим целесообразен в условиях, когда не может производиться учет по дням или по неделям, например, при вахтовом методе или при работе на транспорте.

2. Ненормированный график. Работодатель может привлечь работника к исполнению его непосредственных обязанностей сверх обычного трудового времени. Сотрудник не имеет права отказываться от сверхурочной работы, а работодатель не вправе требовать от подчиненного выполнения чуждых ему обязанностей, не предусмотренных трудовым соглашением. Устанавливая для сотрудника подобный режим рабочего времени, организация, тем не менее, не имеет права привлекать его к сверхурочной занятости слишком часто, а лишь периодически. За переработку полагается либо дополнительный оплачиваемый отпуск, либо дополнение к заработной плате (статья 119).

3. Гибкий рабочий график, дающий возможность сотрудникам на свое усмотрение определять начало и окончание трудового дня, а также его продолжительность. Однако в итоге должно быть отработано установленное законодательством общее количество часов за определенный период. Гибкий (или скользящий) график может быть установлен либо при оформлении на работу, либо уже в процессе по соглашению сторон. Причины перехода на гибкий или плавающий режим рабочего времени могут быть обусловлены как личными обстоятельствами сотрудника, так и ситуацией в организации, когда такой график представляется наиболее целесообразным и эффективным.

4. Сменный режим. Применяется, как правило, при круглосуточной работе предприятия, когда работа ведется в две-четыре смены (дневные, вечерние или ночные) за сутки. При этом каждую неделю работник вправе рассчитывать на выходные длительностью не менее 48 часов.

5. Существующий в соответствии со ст.105 раздробленный режим рабочего времени предусматривает деление дня посредством перерывов на части, которые в итоге суммируются. Их допустимое число законом не определено.

Одна из основных сложностей в данном вопросе состоит в том, что все режимы, прописанные в коллективном договоре или внутреннем уставе, не вступают в разногласие с Трудовым кодексом, но при этом работники часто перерабатывают, не получая никакой компенсации. Такое распространено в коммерческих организациях, и, опасаясь потерять работу, персонал предпочитает не вступать в трудовые споры.

Важно также знать, что работа в дни праздничные и выходные должна оплачиваться как минимум в двойном размере, а общее (или среднее) количество рабочих часов в неделю не должно составлять более 40, однако, в реальности зачастую трудовой день пятидневки длится дольше.

|  |
| --- |
| **Оплата труда при сменном режиме работы**  Такой *режим* *рабочего* *времени*, как *сменная* *работа*, вводится в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной *работы*, а также в тех случаях, когда необходимо обеспечить эффективность использования оборудования, увеличение объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.  *Режим* *сменной* *работы* на практике используют промышленные предприятия, предприятия и организации жилищно-коммунального хозяйства, торговые организации, предприятия общественного питания.  Введение *сменной* *работы* на предприятии должно быть предусмотрено коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (см. статью 100 ТК РФ). Любой из указанных документов при этом должен содержать указания на принятую в организации продолжительность рабочей недели (без выходных, пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки (две, три, четыре), чередование рабочих и нерабочих дней.  *Сменная* *работа* может сочетаться с введением суммированного учета рабочего времени или же без такового.  ***Суммированный учет рабочего времени***  Согласно статье 104 ТК РФ суммированный учет рабочего времени вводится в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.  В обязательном порядке указанный режим рабочего времени вводится с тем условием, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов.  Таким образом, при суммированном учете установленная законом продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком лишь в среднем за учетный период, превышающий рабочую неделю. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может отличаться от нормы. Возникающие отклонения балансируются, как правило, в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода.  В соответствии со статьей 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.  Условия о выполнении трудовых обязанностей в режиме суммированного учета рабочего времени могут дополнительно закрепляться в заключаемых с работниками трудовых договорах.  Обычно применяется суммированный помесячный учет рабочего времени, согласно которому установленная действующим законодательством норма рабочего времени должна быть отработана за месяц. При этом месячная норма рабочего времени определяется исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочей недели (рабочего дня) и количества рабочих дней в месяце по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями по правилам исчисления продолжительности рабочего дня.  ***Пример***  *Определим продолжительность рабочего времени за март 2004 года.*  *Норма рабочего времени за месяц определяется по графику пятидневной рабочей недели с выходными в субботу и воскресенье следующим образом:*  *1) Количество рабочих дней по графику пятидневной рабочей недели — 22 дня (дни — 1—5; 9—12; 15—19; 22—26; 29—31 марта), из них предпраздничных рабочих дней, продолжительность рабочего времени в которых уменьшается на один час, нет;*  *2) Остальные календарные дни: праздничных — 1 день (дни — 8 марта); выходных — 8 дней (дни 6, 7, 13, 14, 20, 21, 27, 28 марта).*  *3) Месячная норма рабочего времени:*   * *при 40-часовой рабочей неделе — 176 часов ((40 часов / 5 дней) х 22 дня);* * *при 36-часовой рабочей неделе — 158,4 часа ((36 часов / 5 дней) х 22 дня);* * *при 30-часовой рабочей неделе — 132 часа ((30 часов / 5 дней) х 22 дня));* * *при 24-часовой рабочей неделе — 105,6 часов ((24 часа / 5 дней) х 22 дня)).*   *В том случае, если используется суммированный учет рабочего времени, в обязанности администрации входит организация рабочего процесса таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период, например, за месяц.*  В качестве периода для учета отработанного времени при суммированном учете рабочего времени (месяц, сезон, квартал, год) могут использоваться несколько вариантов отработки нормы рабочего времени:   * *продолжительность нормы рабочего времени в день одинакова в течение всего периода учета рабочего времени;* * *фактическая продолжительность рабочей смены в отдельные дни может не совпадать с запланированной продолжительностью по графику работы. При этом переработка в одни смены (в пределах максимальной ее продолжительности) погашается путем сокращения времени работы в другие дни или предоставления дополнительных дней отдыха в рамках учетного периода (такая переработка не считается сверхурочной работой).*   Введение суммированного рабочего времени может предусматриваться специальными актами о рабочем времени и времени отдыха отдельных отраслей экономики.  Рабочее время работников с суммированным учетом рабочего времени регулируется графиками (распорядками) работы (сменности) на месяц(квартал, иной учетный период), в которых указываются рабочие дни и продолжительность работы в каждом из этих дней.  ***Графики сменности***  Время работы каждого из работников при сменной работе определяется графиками сменности, требования к составлению которых приведены в статье 103 ТК РФ.  При составлении графиков работодатель в обязательном порядке должен учесть мнение профсоюзного комитета или иного представительного органа работников организации.  Графики сменности могут быть типовыми, действие которых распространяется на все отчетные периоды календарного года, или же периодически корректируемыми. В первом случае графики оформляются как приложение к коллективному договору, и изменяются только в исключительных случаях, а сам порядок внесения изменений дополнительно регулируется коллективным договором организации.  Во всех случаях графики сменности должны быть доведены до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Таковы требования статьи 103 ТК РФ.  Если суммированный учет рабочего времени не применяется, при составлении графиков сменности должно быть обеспечено соблюдение положений статьи 94 ТК РФ о максимально допустимой продолжительности ежедневной работы(смены).  В частности, 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 — 3,5 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 — 6 часов.   При определении прав работников на сокращенную продолжительность рабочего времени в связи с выполнением работ во вредных и(или) опасных условиях труда, в настоящее время следует руководствоваться «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (в редакции изменений и дополнений).  При составлении графиков также должны учитываться следующие положения трудового законодательства:   * *продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ);* * *продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час (статья 96 ТК РФ);* * *продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).*   В любом случае не допускается работа в течение двух смен подряд.  Наиболее распространенным является 3-х сменная работа, при которой работники распределяются на три бригады и графиками сменности определяется очередность их чередования.  Чередование бригад должно осуществляться равномерно, что означает — переход работников из одной смены в другую происходит регулярно через определенное число рабочих дней в соответствии с графиком сменности с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива. Как правило, графиками сменности предусматривается прямой порядок чередования работников по сменам —после первой смены работник переходит во вторую, затем в третью и опять в первую. Обратный порядок чередования означает переход работника из первой смены в третью, затем во вторую и после этого в первую.  Типичным графиком сменности при сменной работе без применения суммированного рабочего времени является следующий (на примере июня месяца 2004 г.):  Типичный график сменности при сменной работе без применения суммированного рабочего времени  При этом в каждой из смен работник работает 8 час., чем и достигается непрерывность производства (за исключением выходных и праздничных дней). Сверхурочно отработанные часы (в связи с уменьшением продолжительности ночной смены на 1 час. и уменьшением продолжительности смены в предпраздничные дни на 1 час.) оплачиваются в повышенном размере согласно ТК РФ.  Если необходимо обеспечить производственный процесс в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, прибегают к суммированному учету рабочего времени.  Как отмечалось выше, сущность указанного режима состоит в том, что продолжительность ежедневной работы (смены) в различные дни может различаться, но с таким условием, чтобы в целом за учетный период была отработана установленная норма рабочего времени.  Максимальная продолжительность ежедневной работы при суммированном учете рабочего времени трудовым законодательством четко не определена. Как правило, она не может превышать 12 часов.  Для превышения указанной продолжительности смены у организации должно быть четкое обоснование, а именно согласование особенностей режима рабочего времени и времени отдыха своих сотрудников с соответствующим федеральным органом исполнительной власти, Минтрудом России и Минздравом России. На это указывают положения статьи 100 ТК РФ и постановления Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».  Главным условием для разработки графиков при суммированном учете рабочего является также отработка нормы рабочего времени за принятый учетный период.  Достигается это, прежде всего, введением соответствующего количества должностей работников, которые заняты на работах с суммированным учетом рабочего времени.  Если, например, предприятие работает круглосуточно, то именно из расчета круглосуточного нахождения на рабочем месте должно быть определено количество работников тех или иных специальностей. Также должно быть учтено предоставление работникам ежегодных отпусков, а также сложившееся в организации среднее число дней болезни на одного работника соответствующей специальности, а также права работников на сокращенную продолжительность рабочего времени.  В общем случае, для того, чтобы обеспечить постоянное нахождение работника на одном из рабочих мест в течение всего дня на протяжении календарного года необходимо 4,38 должности на одно рабочее место (366 календарных дней x 24 час. в день / 2004 час. работы в день, где 2004 — норма рабочего времени согласно производственного табеля календаря за 2004 год).  При сокращенной продолжительности рабочего времени данное значение может быть иным. Так, при 36-часовой рабочей неделе, для замещения одной должности необходимо 4,87 должности (366 дней x 24 час. / 1803,2, где 1803,2час. — норма рабочего времени согласно производственного табеля-календаря за2004 г. при 36-часовой рабочей неделе).  Работники пользуются правом на ежегодные оплачиваемые отпуска, а потому полезный годовой фонд рабочего времени их ниже, чем 2004 час. или 1803,2 час. При праве на отпуск продолжительностью 28 календарных дней, в первом случае полезный фонд рабочего времени составит 1844 час. (2004 час. — (28 дней / 7 дней x 40 час.)), а во втором — 1659,2 час. (1803,2 час. — (28 дней / 7 дней x 36 час.).  Соответственно требуемое количество работников для замещения одной «круглосуточной» должности составит еще больше — 4,76 (366 x 24 / 1844)при 40-часовой рабочей неделе и 5,29 (366 x 24 / 1659,2) при 36-часовой рабочей неделе.  Если работники пользуются правом на дополнительные отпуска, требуемое их количество должно быть также скорректировано с учетом необходимости предоставления им таких отпусков.  Если в среднем на каждого из работников приходится 10 дней болезни на год, то полезный фонд рабочего времени составит 1804 час. (1884 час. — (10 дней x 8 час. в день)) при 40-часовой рабочей неделе, и 1587,2 час. (1659,2 час. — (10 дней x 7,2 час.)) при 36-часовой рабочей неделе.  Соответственно требуемое количество работников для замещения одной «круглосуточной» должности составит 4,87 должности (366 x 24 / 1804 час.)при 40-часовой рабочей неделе и 5,53 (366 x 24 / 1587,2 час.) при 36-часовойрабочей неделе.  Задачей администрации организации является распределить указанное количество работников в пределах всего календарного года так, чтобы обеспечить отработку ими нормы рабочего времени (правильнее сказать — полезного фонда рабочего времени, сформированного с учетом предоставления им ежегодных отпусков) и предоставление ежегодных отпусков.  Как правило, график сменности определяется исходя из наличествующих 4-х должностей работников для замещения одного рабочего места. Поэтому именно с данным количество работников заключаются полноценные трудовые договоры для выполнения трудовых обязанностей согласно «полной ставки». При сокращенной продолжительности рабочего времени количество бригад может составлять и число 5. С остальным (дробным показателем) должностей могут заключаться трудовые договоры для выполнения работ на условиях неполного рабочего времени, договоры для выполнения определенных работ и т.д. Именно данные работники привлекаются для работы в случае ухода «основного» работника в отпуск, их болезни и т.п.  Графики сменности в непрерывных производствах предусматривают собой рабочее время каждого из работников, регулярные выходные дни, постоянный состав бригад, порядок перехода (чередования) из одной смены в другую и др.  Наиболее типичными сменами являются 8-часовая и 12-часовая.  Примерный график сменности при 8-часовой смене за июнь месяц 2004 г. может выглядеть следующим образом:  Примерный график сменности при 8-часовой смене  Если учетным периодом является календарный месяц, отработанные сверх 167 часов (норма рабочего времени за июнь 2004 г.) часы признаются сверхурочными и оплачиваются в повышенном размере согласно ТК РФ. Сверхурочные часы могут быть «ликвидированы» путем поручения работ работнику, с которым заключен трудовой договор на неполную «ставку».  Примерный график сменности при 12-часовой смене за июнь месяц 2004 г. может выглядеть следующим образом:  Примерный график сменности при 12-часовой смене  И опять же, если учетным периодом является календарный месяц, сверхурочные часы работы подлежат дополнительной оплате в установленном порядке.  Сверхурочные часы также могут быть исключены путем введения учетного периода, равного кварталу, полугодию, году.  ***Особенности составления графиков сменности и расчета заработной платы при применении труда работников, пользующихся правом на сокращенное рабочее время***  Согласно положений действующего законодательства целый ряд категорий работников пользуются правом на сокращенную (менее 40 часов в неделю)продолжительность рабочего времени.  Так, согласно статье 92 ТК РФ правом на сокращенную продолжительность рабочего времени пользуются следующие категории работников:   * в возрасте до 16 лет — 24 часа в неделю; * инвалиды I или II группы — 35 часов в неделю; * работники в возрасте от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю; * работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда — 36 часов в неделю и менее (до установления Правительством Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следует руководствоваться постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (в редакции изменений и дополнений), которым утвержден Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день).   Сокращенная продолжительность рабочего времени также установлена для:   * медицинских работников (статья 350 ТК РФ) — не более 39 часов в неделю (конкретная продолжительность рабочего времени в зависимости от должности или специальности определена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101); * педагогических работников образовательных учреждений (статья 333 ТК РФ) — не более 36 часов в неделю (конкретная продолжительность рабочего времени указанной категории работников определена постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191); * женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — не более 36 часов в неделю (статья 320 ТК РФ, статья 22 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»); * работники, занятые на работах с химическим оружием, относимых к 1-ой группе — 24 часа в неделю, 2-ой группы — 36 часов в неделю (Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»);   Работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени заработная плата выплачивается на условиях, аналогичных для оплаты труда работников с нормальной продолжительностью рабочего времени.  При использовании сменного или суммированного режима работы предоставление работникам сокращенного рабочего времени рабочего дня приводит к необходимости замены их другими работниками.  Конкретный порядок предоставления льгот по сокращению продолжительности рабочей недели против общеустановленной нормы рабочего времени определяется коллективным договором, трудовым договором (контрактом)или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации.  При этом следует учитывать следующие положения.  Переработанное сверх установленной сокращенной нормы (36 и др.) рабочее время должно оформляться как сверхурочные работы.  На предприятиях непрерывного производства, работающих в сменном режиме, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная норма, возможно введение суммированного учета рабочего времени. При этом, например, для самой распространенной 36-часовой сокращенной рабочей недели, могут предусматриваться следующие графики работы:  http://www.dis.ru/gif/zp/2004/6/2_sh5.gif  Порядок организации трудового процесса с использованием труда работников, имеющих право на сокращенную рабочую неделю, при непрерывности производства (хозяйственной деятельности) должен предусматривать:   * *установление доплат за недоработанные по сравнению с 40-часовой рабочей неделей часы в виде тарифа, оклада с районным коэффициентом и процентной надбавки;* * *особенности оплаты труда в смешанных бригадах, в том числе компенсации в пользу работников, у которых в коллективах возрастает нагрузка (например, когда в бригаде используется труд женщин, имеющих право на 36-часовую рабочую неделю, то труд мужчин, не имеющих такого права, будет более напряженным).*   При использовании труда работников, имеющих право на сокращенную рабочую неделю, на предприятиях непрерывного производства или в бригадах, не все члены которых пользуются правом на сокращенное рабочее время, обязательно образуется переработка рабочего времени против установленной нормальной продолжительности.  Сверхурочная работа согласно статье 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы— не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. |

**Специальная оценка условий труда**

**Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 - ФЗ " О специальной оценке условий труда"** установлены правовые и организационные основы проведения спец. оценки условий труда. **Закон вступил в силу с 1 января 2014 года.**

**С 1 января 2014 года отменена** аттестация рабочих мест и введена специальная оценка условий труда.

Однако требовать незамедлительного проведения специальной оценки труда трудовые инспекторы не вправе.

**Минтруд напомнил,** что результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 года.

**Результаты аттестации используются** для выплаты компенсаций работникам, проведения мероприятий, направленных на улучшение условий труда и в других целях, за исключением освобождения от уплаты страховых взносов по дополнительному тарифу.

**Специальная оценка условий труда** является комплексом мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды, трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов условий труда.

**Законом  предусмотрено:**

- права и обязанности работодателя и работника в связи с проведением специальной оценки условий труда;

- порядок организации проведения специальной оценки условий труда;

- перечень вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда;

 - порядок функционирования федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда.

Статья 3. **Специальная оценка условий труда (ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ)**

1. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

2. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

**Предусмотрено четыре класса условий труда:**  оптимальные,  допустимые, вредные и опасные условия труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оптимальный | 1 | 0,0% - солидарная часть тарифа страховых взносов |
| Допустимый | 2 | 0,0% - солидарная часть тарифа страховых взносов |
| Вредный | 3,1 | 2,0% - солидарная часть тарифа страховых взносов |
|  | 3,2 | 4,0% - солидарная часть тарифа страховых взносов |
|  | 3,3 | 6,0% - солидарная часть тарифа страховых взносов |
|  | 3,4 | 7,0% - солидарная часть тарифа страховых взносов |
| Опасный | 4 | 8,0% - солидарная часть тарифа страховых взносов |

Статья 4. **Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда**

1. Работодатель вправе:

1) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;

2) проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом;

3) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным статьей 19 настоящего Федерального закона;

4) обжаловать в порядке, установленном статьей 26 настоящего Федерального закона, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

2. Работодатель обязан:

1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 настоящего Федерального закона;

2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Статья 5. **Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда**

1. Работник вправе:

1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.

2. Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.