

Виды времени отдыха, предоставляемые работникам

Согласно требованиям ст. 107 Трудового кодекса Российской Федерации видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации (далее – Роструд) в докладе «Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2022 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований» обращает внимание на следующие важные положения:

- не является обязательным предоставление работодателем перерыва в течение рабочего дня для отдыха и питания в случае, если установленная для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов;

- продолжительность ежедневного междусменного отдыха, включая время для отдыха и питания, должна быть не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующей отдыху;

- работодатель не вправе своим распоряжением объявлять выходной день рабочим, в т.ч. путем его переноса на другой день;

- работодатель не вправе самостоятельно переносить выходной день, совпадающий с праздничным днем, на другой день.

Кроме этого, определены особенности предоставления специальных перерывов для обогрева и отдыха, перерывов для кормления ребенка, отпусков.

Так, перерывы для кормления ребенка предоставляются женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также отцам и другим лицам, воспитывающим детей без матери.

В некоторых случаях указанные правила распространяются на опекунов несовершеннолетних.

Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут. Периодичность предоставления перерывов - каждые три часа.

При наличии у женщины двух и более детей до полутора лет продолжительность перерыва должна составлять не менее 1 часа.

Женщина вправе определять порядок использования перерывов для кормления. По ее заявлению они могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переноситься на начало или конец рабочего дня.

Работодатель обязан учитывать перерывы для кормления ребенка (детей) в качестве рабочего времени и оплачивать их в размере среднего заработка.

Ежедневный (междусменный) отдых - это период времени между моментом, когда один рабочий день (смена) должен быть окончен, и моментом, когда другой, непосредственно примыкающий к нему рабочий день (смена), должен быть начат.

Право на ежедневный отдых возникает у работника после отработки дневной нормы рабочего времени.

Продолжительность ежедневного междусменного отдыха, включая время для отдыха и питания, должна быть не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующей отдыху (16 часов при 8 часовом рабочем дне).

При работе вахтовым методом продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

Еженедельный непрерывный отдых - это период времени между моментом, когда один рабочий день (накануне выходного) должен быть окончен, и моментом, когда другой рабочий день (следующий сразу за выходным), должен быть начат.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Работник вправе требовать предоставления ему выходных дней, количество которых зависит от продолжительности рабочей недели.

При пятидневной рабочей неделе работнику предоставляется 2 выходных дня. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

При шестидневной рабочей неделе работнику предоставляется 1 выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе должен быть определен правилами внутреннего трудового распорядка.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ может переносить выходные дни на другие дни.

Возможно предоставление выходного дня (дней) в другой день, кроме воскресенья, при соблюдении одновременно следующих условий:

- работник занят на работах, приостановка которых невозможна
- причины невозможности приостановки работы - производственно-технические и организационные условия (Например, в организациях торговли, организациях, занятых обслуживанием населения, и других)
- выходные дни предоставляются работникам в различные дни недели;
- выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников;
- порядок предоставления и график очередности определяются в правилах внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу работа в выходные дни запрещена.

При этом работодатель не вправе своим распоряжением объявлять выходной день рабочим, в т.ч. путем его переноса на другой день.

Нарушение требований трудового законодательства влечет административную ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ, которой предусмотрено наказание в виде предупреждения либо штрафа на должностных лиц в размере 1000-20 000 рублей, на юридических лиц — 30000-100 000 рублей.

При этом в случае повторного совершения нарушения законодательства о труде, в том числе связанного с несоблюдением права работника на отдых, должностное лицо может быть подвергнуто дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

За истекший период 2022 года по постановлениям прокуратуры района к административной ответственности за нарушения законодательства о труде привлечено 52 лица, что на 18% больше аналогичного периода прошлого года.

Прокуратура Симферопольского района