# Памятка «Что учесть при расчете графика сменности или графика работы»

**Рабочее время**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Правила по закону** | **Ограничения** | **Особенности** |
| Нормальная продолжительность (ст. 91 ТК РФ) | не более 40 часов в неделю | За это время платим зарплату |
| Сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ) | 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 инвалидов I или II 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 или 4 степени или опасным условиям труда, — не более 36 часов в неделю (можно договариваться до 40 часов, но есть нюансы) | Могут быть особенности для педагогов, медиков, нефтяников, водителей. Всегда смотрим специальные нормы в ТК РФ и отраслевых документахСокращенное время оплачивают как полное, но есть исключения (например, несовершеннолетние) |
| Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) | Устанавливают по соглашению сторон, но есть ситуации, когда обязательно (например, совместители)По просьбе работника:беременной женщины;одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением | Оплачиваем по фактическому времени или фактически выполненной работе |
| Норма рабочего времени на период (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н) | Норма рабочего времени на период = Установленная работнику продолжительность рабочего времени в неделю / 5 раб. дн. × Количество рабочих дней в периоде по календарю пятидневной рабочей недели – Количество часов, на которые сокращается рабочее время в предпраздничные рабочие дни | Не сокращают на 1 час время на непрерывном производстве, но этот час надо оплатить по правилам сверхурочной работы На непрерывных производствах не переносят выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями |
| Ночная работа (ст. 96 ТК РФ) | с 22:00 до 06:00Сокращают на 1 час без отработки.Не сокращают:для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;для принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.Уравнивают с дневной сменой:когда это необходимо по условиям труда;на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.Не забываем про список «льготников», которым нельзя работать ночью или можно с оговорками (письменное согласие + медзаключение)!  | Оплачиваем в повышенном размере — не менее 20% тарифной ставки (оклада) — ст. 154 ТК РФ |
| Сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ) | Нельзя планировать в графикеПри СУРВ считаем в конце учетного периодаНе забываем про список «льготников», которым нельзя работать сверхурочно или можно с оговорками (письменное согласие + медзаключение)! Есть ограничение на сверхурочную работу: 4 часа в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год | Оплачиваем в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ) |
| Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 112, 113 ТК РФ) | Не забываем про список «льготников», которым нельзя работать в праздники или можно с оговорками (письменное согласие + медзаключение)! | При сменном графике или графике работ выходные дни свои (не как при пятидневке).Работу по графику в праздник всегда оплачиваем в повышенном размере, как и работу в выходной по графику работника (ст. 153 ТК РФ) |
| Специальные и технологические перерывы (ст. 109 ТК РФ) | Устанавливают в ПВТР | Входят в рабочее время и так же оплачиваются |
| Перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ) | Женщинам с детьми до 1,5 лет | Оплачиваем по среднему заработку (ст 258 ТК РФ) |
| Разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) | «Разрывная» работа, если интенсивность работы в течение смены разная. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы | Устанавливается ЛНА, принимаемым с учетом мнения профсоюза |
| Смена (ст. 103 ТК РФ) | Нельзя работать две смены подряд | Для работы по графику (в отличие от сменной) ограничений нет |

**Время отдыха**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Правила по закону** | **Ограничения** | **Особенности** |
| Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) | 28 дней основной всемУ некоторых может быть удлиненный (ветераны боевых действий, инвалиды, несовершеннолетние и т.д.) | Оплачиваем по среднему заработку |
| Дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ) | Всегда проверяем, кому положен (вредность, ненормированный день и т.д.) | Суммируем с ежегодным основным отпуском (ст. 120 ТК РФ) |
| Отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) | Всегда проверяем, кому и сколько обязаны предоставить | Предоставляем по заявлению работника. В конце учетного периода исключаем из нормы рабочего времени, как и оплачиваемые отпуска |
| Обеденные перерывы (ст. 108 ТК РФ) | Не более 2 часов и не менее 30 минут | При смене до 4-х часов можно не предоставлять |
| Ежедневный междусменный отдых (ст. 107 ТК РФ) | Продолжительность по общим правилам не установлена. Работодатель определяет сам (можно взять за основу отмененные СП 2.2.2.1327-03) | Есть для отдельных категорий (например, водители) |
| Еженедельный непрерывный отдых (ст. 110, 111 ТК РФ) | По общему правилу — не менее 42 часовПри пятидневной рабочей неделе — два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день | Для ОПК — 24 часа (Постановление Правительства от 01.08.2022 № 1365) |
| Нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ) | Отдыхать должны все, кроме непрерывных производствРаботу перед праздниками сокращают на 1 час, кроме непрерывных производств (им оплачивают переработку) | При СУРВ за работу в праздники день отдыха не дают, если это работа по графику. Только доплата |

**Исключают по факту из нормы рабочего времени (не надо отрабатывать):**

* временную нетрудоспособность;
* все виды отпусков;
* исполнение государственных обязанностей (явка по повестке, исполнение обязанностей присяжного, военные сборы, участие в конференции профсоюза и т. д.);
* использование дней по уходу за ребенком-инвалидом;
* другие уважительные причины, которые по закону являются поводом для освобождения от работы, недопуска к работе (например, простой по вине работодателя, арест).

Письмо Минтруда России от 01.09.2021 № 14-6/ООГ-8378, [разъяснения Роструда](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/160558).