Продолжительность рабочего времени различных категорий работников образовательной организации

В соответствии с ч. 1 ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

При этом работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 4 ст. 91 ТК РФ).

Вместе с тем, в силу ч. 1 ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 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 (далее – Работники с вредными условиями труда), – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

Также, необходимо отметить, что 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, на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами (ч. 3 ст. 92 ТК РФ).

В тоже время на основании ч. 4 ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

В тоже время согласно ч. 5 ст. 92 ТК РФ данным кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Так, на основании ч. 1 ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

При этом в силу ч. 3 ст. 333 ТК РФ Минобрнауки России издан приказ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Таким образом, в образовательной организации как и в других организациях нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для отдельных категорий работников, таких как инвалиды, несовершеннолетние, Работники с вредными условиями труда, – ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, для педагогических работников – установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Одновременно с этим, согласно ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части), при этом в силу ч. 3 ст. 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

В тоже время на работодателя в силу ч. 2 ст. 93 ТК РФ возложена обязанность устанавливать неполное рабочее время 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, при этом в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Соответственно, работникам образовательных организаций также может устанавливаться неполное рабочее время, при этом образовательные организации обязаны устанавливать неполное рабочее время для определенных категорий работников.

Также ст. 94 ТК РФ закреплены верхние границы продолжительности ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;
- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для Работников с вредными условиями труда 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 (ч. 2 ст. 94 ТК РФ), однако для таких работников отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч. 3 ст. 94 ТК РФ).

Таким образом, образовательным организациям при наличии в штате отдельных категорий работников, предусмотренных ст. 94 ТК РФ, необходимо учитывать, что для них установлены верхние пределы продолжительность ежедневной работы (смены).

В свою очередь, в соответствии с ч. 1 ст. 100 ТК РФ 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 предусматриваются режимом рабочего времени, который устанавливается 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.

Как следствие, образовательной организации особенности режима рабочего времени различных категорий своих работников необходимо предусмотреть в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, – в трудовых договорах.

В заключении, необходимо обратить внимание, что при установлении режима рабочего времени образовательные организации также должны учитывать особенности продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней (ст. 95 ТК РФ), работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ), а также работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст.ст. 97, 99, 101 ТК РФ).