Спрашивали? Отвечаем!

**Меня заставляют дорабатывать рабочие часы т. к. я была на больничном. Это законно?**

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ (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.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы: это ежегодный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, дополнительные выходные дни, временная нетрудоспособность, учебный отпуск и т. д. В этих случаях норма рабочего времени уменьшается на количество часов отсутствия.

Норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены), например:

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое путем деления, установленной продолжительности рабочей недели, на пять дней.

В соответствии с ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Согласно ч. ч. 1, 2, 4, ст. 104 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.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Когда по условиям производства (работы) в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. 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.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

С целью установления порядка и регламентирования трудового процесса работодатель вправе составить и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка в организации.

В Правила внутреннего трудового распорядка включаются положения регламентирующие, в том числе, режим работы, время отдыха.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Организация труда, управление трудовыми отношениями, регламентирование этих процессов, в том числе разработка и утверждение локальных нормативных актов относятся к компетенции работодателя.

Поскольку, законодательством предусмотрена возможность определения режима работы в виде локального акта (графики работы, графики сменности и др.), при его составлении должны быть учтены требования ст. ст. 91, 107, 108, 110, 320, 333 ТК РФ, Конкретный порядок режима работы организации и (или) отдельных сотрудников определяет работодатель.

Таким образом, при подсчете количества рабочих часов за учетный период время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы, должно быть исключено из подсчета. Норма рабочего времени данного работника уменьшается на количество часов его отсутствия.

Работодатель обязан предоставить работнику норму рабочих часов, предусмотренную в учетном периоде, а в случае, если работник находился на листке нетрудоспособности, за исключением рабочего времени приходящегося на указанный период. Выданный работнику лист нетрудоспособности подтверждает, что работник временно не способен трудиться и освобожден от работы, а также обязан соблюдать предписанный врачом режим лечения (п. 3 ч. 2 ст. 4.3 Закона N 255-ФЗ, абз. 1 п. 9 Порядка выдачи и оформления листков нетрудоспособности, п. 9 Порядка проведения экспертизы временной нетрудоспособности). Выход на работу во время больничного листа не предусмотрен, и является нарушением предписанного врачом режима, что в свою очередь влечет снижение размера пособия по временной нетрудоспособности со дня нарушения. Аналогичный порядок исключения из нормы рабочих часов рабочего времени приходящегося на период отпуска.