# Оглавление

Введение

1. Общая характеристика рабочего времени

1.1 Понятие рабочего времени

1.2 Виды рабочего времени

2. Особенности режима рабочего времени

2.1 Понятие режима рабочего времени

2.2 Особенности учета рабочего времени

Заключение

Список сокращений

Библиографический список

Приложения

# Введение

В процессе перехода к рынку возникло немало сложных проблем, в число которых входит проблема собственности, предпринимательства, инвестиций, налогов, экономического роста и другие. Решение этих проблем потребовало значительных изменений в законодательстве. Но рынок не может существовать без рынка труда, а рыночная экономика – применения этого труда. Все остальное зависит и производно от него.

Отношения, возникающие в сфере труда также нуждаются в правовом регулировании. Право человека на труд относится к основным правам человека, и состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Свое право на труд граждане могут реализовать в реальных формах, но большинство населения во всех странах мира входит в армию лиц наемного труда. Первые попытки регулирования общественных отношений в сфере наемного труда были предприняты в XIX веке, в эпоху промышленных революций. Возникла необходимость защищать работников наемного труда от чрезмерной эксплуатации, создать максимум условий для нормального воспроизводства рабочей силы и сохранение здоровья нации. Тогда и возникли первые нормативные акты, регулирующие вопрос продолжительности рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, социального обеспечения. Таким образом были заложены основы новой отрасли права – трудового, которое стало правом социальной защиты. Таким его назначение остается ми сегодня.

Одним из первых «кирпичиков», из которых впоследствии сформировалось трудовое право стало правовое регулирование рабочего времени. Данная категория применяется во многих областях знаний – экономики, социологии, психологии и др. В правовых отношениях рабочее время имеет свою специфику. Как категория трудового права рабочее время – это время, в течении которого работник трудится на работодателя в определенном месте и на определенных условиях. Этот аспект рабочего времени и подлежит правовому регулированию. С категорией рабочее время тесно связана категория режим рабочего времени, под которым в трудовом праве традиционно понимается распределение времени работы в течении конкретного календарного периода. На уровне законодательства определяется порядок установления режима труда и некоторые его элементы. Для отдельных отраслей экономики он может быть установлен на уровне отраслевого соглашения, которое способно учесть специфику работы в той или иной отрасли.

Конкретные режимы рабочего времени для отдельного работника устанавливается работодателем локальных нормативных актах (коллективный договор, правила внутреннего распорядка, графики сменности) или индивидуальных трудовых договорах.

На практике возможно применение режимов поденным, понедельным и суммированным учетом рабочего времени. Эти режимы означают разные способы реализации, установленной в законодательстве нормы рабочего времени в течении соответствующего учетного периода. Каждый из режимов имеет свои особенности деятельности организации и характером трудовой функции конкретного работника. На работодателя возлагается обязанность вести ежедневный учет отработанного работниками времени

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определяется необходимостью следования правовых положений трудового законодательства, определяющих порядок применения норм, регулирующих режим рабочего времени в условиях формирования рынка труда.

Цельювыпускной квалификационной работы является исследование норм Трудового законодательства, регулирующих режим времени работника.

Задачами выпускной квалификационной работы являются:

- изучить понятие и функции рабочего времени по трудовому законодательству РФ;

- определить виды рабочего времени;

- исследовать особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени.

Предметом исследования является режим рабочего времени.

Объектом – статьи гл.15 – 16 в разделе IV (рабочее время, режим рабочего времени).

При написании выпускной квалификационной работы были использованы следующие нормативно-правовые акты: Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации,

# 1. Общая характеристика рабочего времени

## 1.1 Понятие рабочего времени

Трудовое право как одна из отраслей права России является регулятором определенного круга общественных отношений, которые составляют его предмет и определяют сферу действия его норм.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателе о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договором [2, c. 85].

Сторонами трудового отношения являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступающее в трудовое отношение с работодателем. Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работником. Трудовые отношения предполагают устойчивую правовую вязь между работником и работодателем, оформленную трудовым договором, который всегда является необходимым юридическим основанием возникновения трудовых отношений, регулируемых трудовым правом. В некоторых случаях трудовые отношения возникают на основе сложного юридического состава – трудового договора и иного юридического факта (избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность, судебного решения о заключении трудового договора и др.) – ст. 16 ТК. Таким образом, без заключения трудового договора трудовые отношения возникнуть не могут.

Трудовые отношения всегда протекают в рамках определенной организации труда. При этом обязанности по организации труда всегда лежат на работодателе. В этом смысле можно говорить о том, что труд в рамках трудового отношения носит несамостоятельный характер – в этом существенное отличие трудовых отношений от гражданско–правовых. Не случайно в определении трудового отношения зафиксирована обязанность работника подчинятся правилам внутреннего распорядок, а при работе у физического лица – соблюдать согласованный сторонами режим работы.

Рабочее время является одним из важнейших условий труда работников. Примечательно, что уже первая Конвенция Международной организации труда (МОТ), принятая в 1919 г., была направлена на ограничение рабочего времени на промышленных предприятиях до 8 часов в день и 48 часов в неделю. На сегодняшний день МОТ приняла около 20 Конвенций и Рекомендаций, касающихся различных аспектов рабочего времени. Базовыми являются Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» и Рекомендация МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени». Конвенция МОТ № 47 обязывает государства - членов МОТ, которые ратифицировали эту Конвенцию, заявить о своем одобрении принципа 40часовой рабочей недели и принятии мер для достижения этой цели. Рекомендация МОТ № 116 также рассматривает 40часовую рабочую неделю как социальную норму, переход к которой следует осуществлять в случае необходимости поэтапно [27, c. 28].

Сходна и позиция Европейского союза (ЕС) относительно нормальной продолжительности рабочей недели. Рекомендация 75/457/ЕС от 22 июля 1975 г. исходит из принципа 40часовой рабочей недели и 4недельного оплачиваемого ежегодного отпуска. Директива 93/104/ЕС от 23 ноября 1993 г. «О некоторых вопросах организации рабочего времени» устанавливает среднюю продолжительность рабочего времени (т.е. с учетом сверхурочных работ) для каждого семидневного периода не более 48 часов, 11часовой ежедневный и 35часовой еженедельный перерывы для отдыха.

В российском трудовом законодательстве рабочее время определяется как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации должен выполнять свои трудовые обязанности [3, ст.91].

Правовое регулирование продолжительности рабочего времени направлено на установление меры возможного участия граждан, работающих по трудовым договорам, в общественном труде, а также на обеспечение охраны труда. От продолжительности рабочего времени зависит состояние здоровья и трудоспособности человека. Им фактически определяется время отдыха, право на которое закреплено в Конституции РФ; а отдых необходим человеку для восстановления своих сил и трудоспособности, духовного развития, выполнения семейных обязанностей и т.д.

Рабочее время регулируется гл.15 – 16 ТК, а также другими нормативными актами.

К рабочему времени относятся также и иные периоды времени, предусмотренные Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Так, например, в соответствии со ст. 109 Кодекса в рабочее время включаются специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно - разгрузочных работах. Согласно ст. 258 Кодекса в рабочее время включаются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная федеральным законом.

Нормальная, т.е. максимально допустимая, продолжительность рабочего времени работника составляет 40 часов в неделю.

Для правового регулирования рабочего времени характерно, что закон устанавливает только его предельную продолжительность, которая не может быть увеличена иначе как по основаниям и в порядке, предусмотренном законом. Уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с законодательством допускается в рамках трудового договора по соглашению сторон. Причем это право сторон трудового договора законом не ограничено.

Для всестороннего изучения понятия рабочего времени необходимо проанализировать особенности рабочего времени в трудовом законодательстве зарубежных стран.

Рассмотрим нормы о рабочем времени в законодательствах отдельных зарубежных стран.

В 2000–2002 гг. в Трудовые кодексы Польши, Чехии, Венгрии, Болгарии были внесены существенные изменения, которые затронули и организацию рабочего времени. В указанных странах продолжительность нормального рабочего времени сокращена до 40 часов в неделю. Ранее в Польше эта норма составляла 42 часа, в Чехии – 43 часа, в Болгарии (при шестидневной рабочей неделе) – 46 часов. Для сравнения отметим, что в Республике Беларусь полная норма продолжительности рабочего времени также не может превышать 40 часов в неделю (ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В странах с высоким уровнем продолжительности рабочего времени происходит его снижение. В Японии за период с 1970 по 1996 гг. продолжительность рабочей недели снизилась почти на 4 часа и составила 43 часа 30 минут в среднем по стране и 40 часов 45 минут на предприятиях с числом занятых свыше 30 человек. Многие европейские страны стремятся перейти к новому стандарту рабочего времени – 35часовой рабочей неделе. Такое введение новых стандартов осуществляется в основном заключением коллективных договоров, соглашений. Исключение составляет Франция, где для достижения этой цели были приняты специальные законы. Таким образом, намечается тенденция по сокращению продолжительности рабочей недели.

Следующая особенность законодательства зарубежных стран состоит в возможности широкого использования суммированного учета рабочего времени. Например, Закон Германии от 6 июня 1994 г. «О рабочем времени» предусматривает, что рабочее время работника не должно превышать 8 часов в день. Но оно может быть увеличено до 10 часов, если в течение 6 месяцев или 24 недель в среднем соблюдается 8часовая норма ежедневного рабочего времени. В польском и болгарском Трудовых кодексах предусмотрены сходные положения. Отличие состоит в продолжительности учетного периода: в Польше она не должна превышать 3 месяцев (с 1 января 2003 г. – 4 месяцев), в Болгарии – 60 дней и такое удлинение рабочего дня допускается не более чем в течение 20 последовательных дней. При этом в Польше, Германии допускается изменение, в т.ч. увеличение, учетного периода в коллективных договорах, соглашениях [28, c. 62].

Есть отличия и в регулировании ночного труда. И Конвенция МОТ № 171 «О ночном труде», и Директива 93/104/ЕС под ночным трудом понимают любую работу, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток времени между полуночью и 5 часами утра. Характерно, что трудовое законодательство некоторых стран предусматривает уточнение общего определения ночного времени для отдельных категорий работников. Так, согласно вышеназванному Закону Германии «О рабочем времени» ночным признается время с 23 до 6 часов, а в булочных и кондитерских – с 22 до 5 часов. В польском Трудовом кодексе ночное время определено с 21 до 7 часов, в болгарском – с 22 до 6 часов (как и в Трудовом кодексе Республики Беларусь), а для несовершеннолетних работников – с 20 до 6 часов.

Международные трудовые стандарты предусматривают повышенные гарантии охраны здоровья работников, занятых в ночное время. Согласно ст. 4 Конвенции МОТ № 171 по просьбе работников им предоставляется право на прохождение бесплатного медицинского обследования, на получение консультаций относительно того, как уменьшить или избежать ущерба для здоровья, связанного с работой в ночное время, на такую работу через регулярные промежутки времени в течение выполнения работы и если при ее выполнении наблюдается ухудшение здоровья. В ст. 9 Директивы 93/104/ЕС также предусмотрено, что государства - члены должны принять необходимые меры для обеспечения предоставления ночным работникам возможности регулярной бесплатной проверки состояния здоровья как перед назначением на такую работу, так и впоследствии при ее выполнении. Эти положения учтены в трудовом законодательстве ряда стран. В Законе Германии «О рабочем времени» предусмотрено, что ночной работник имеет право проходить медицинский осмотр при заключении трудового договора и затем в процессе трудовой деятельности, но не реже чем 1 раз в три года. Расходы, связанные с прохождением медицинских осмотров, несет работодатель [28, c. 29].

В зарубежном трудовом праве предусмотрены запреты на работу в ночное время отдельных категорий работников. Согласно болгарскому законодательству к таким категориям работников относятся: несовершеннолетние; беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; женщины, имеющие детей от 3 до 6 лет, а также детей - инвалидов независимо от их возраста, за исключением случаев, когда такая работа производится с их согласия; инвалиды, за исключением случаев, когда такая работа производится с их согласия и только тогда, когда она согласно заключению медицинских органов не будет причинять вреда их здоровью; работники, которые получают образование без отрыва от производства, за исключением случаев, когда такая работа производится с их согласия. Компенсируется ночной труд оплатой труда в повышенном размере. Порядок компенсации ночного труда по польскому Трудовому кодексу сопоставим с соответствующими правилами, предусмотренными в Трудовом кодексе Республики Беларусь: работнику, выполняющему работу в ночное время, полагается дополнительное вознаграждение за каждый час работы в размере 20 % часовой ставки, исчисленной из минимального вознаграждения за труд (ст. 137 Трудового кодекса Польши).

Отдельно следует остановиться на вопросе о сверхурочных работах. В соответствии со ст. 143 Трудового кодекса Болгарии сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению и без возражений со стороны нанимателя или соответствующего руководителя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени. Согласно венгерскому Трудовому кодексу сверхурочной признается не только работа, выполненная сверх нормального рабочего времени работника, но и работа в выходные и праздничные дни.

В законодательстве многих зарубежных стран заложен принцип: сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях. Например, в Польше при необходимости проведения спасательных работ для охраны жизни и здоровья населения или для охраны имущества, или ликвидации аварии, а также в случаях крайней необходимости для работодателя. Максимальная продолжительность сверхурочных работ в календарном году ограничена законодательством: в Болгарии и Польше – 150 часами, в Венгрии – 144 часами. В некоторых странах допускается увеличение этой нормы в актах коллективно-договорного регулирования. Например, в Венгрии эта норма может быть увеличена до 200 часов, в Польше в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре, если работодатель не охвачен коллективным договором или не обязан вводить правила внутреннего трудового распорядка, можно установить иное количество часов сверхурочных работ в календарном году. При этом рабочее время с учетом сверхурочных работ не должно превышать 48 часов в неделю в учетном периоде. Таким образом, допускается отступление от принципа in favorem (улучшение положения работника в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре по сравнению с законодательством) в пользу принципа in peius (т.е. ухудшение положения работника по сравнению с законодательством, фиксируемое в коллективном соглашении или индивидуальном трудовом договоре). Сверхурочные работы компенсируются обычно оплатой труда в повышенном размере. Для отдельных категорий работников установлены запреты на такие работы [42, c. 65].

Помимо стандартных режимов рабочего времени трудовое законодательство зарубежных стран предусматривает нестандартные режимы рабочего времени: раздробленный рабочий день, режим гибкого рабочего времени и др. Среди относительно новых нестандартных режимов рабочего времени можно отметить режим «сжатой недели», когда недельная или двухнедельная норма рабочего времени отрабатывается не за 5 или 10 рабочих дней соответственно, а за 34 или 89 рабочих дней. Например, в Нидерландах используется сжатая трехдневная рабочая неделя с рабочим днем 10,75 часов.

Таким образом, время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени – называется рабочем временем. Правовое регулирование рабочего времени осуществляется с учетом ратифицированных конвенций и рекомендаций Международной организации труда. С учетом международных актов ТК РФ установлена максимальная недельная норма рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю

## 1.2 Виды рабочего времени

В соответствии с трудовым законодательством основными нормами времени являются рабочая неделя и ежедневная работа (смена).

Рабочая неделя – это установленное законом или трудовым договором число рабочих часов в течении календарной недели. Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов. Таким образом, 40 – часовая рабочая неделя является ее предельной продолжительностью для всех работающих по трудовому договору, и увеличение ее законом запрещено [14, c. 149].

Законодательством предусмотрены два вида рабочей недели: 5 – дневная с двумя выходными и 6 – дневная в тех организациях, где по характеру и условиям работы введение 5 – дневной рабочей недели невозможно или нецелесообразно. 6 – дневная рабочая неделя остается в силе во многих учебных заведениях, где переход на 5 – дневную рабочую неделю невозможен в связи с наличием предельных физиологических норм учебной нагрузки учащихся, а также в некоторых медицинских учреждениях, государственных органах, предприятиях сферы обслуживания и др.

Продолжительность (смены) устанавливается на предприятиях (в организациях) исходя из недельной нормы рабочего времени. Как правило, при нормальной продолжительности рабочей недели она составляет: при 5 – дневной рабочей неделе – 8 часов; при 6 дневной рабочей неделе - 7 часов, в предвыходной день - 5 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. В непрерывно действующих организациях на отдельных видах работ, где неневозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы [3, ст.95].

При сменной работе продолжительность одной смены может быть различной (10, 12, 14, 24 часа). Она зависит от условий и характера выполняемой работы.

Для некоторых категорий работников, нуждающихся в особой социальной защите, а также для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, закон ограничивает предельную продолжительность ежедневной работы (смены). Так, она не может превышать [3, ст. 94]:

* для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
* для учащихся образовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течении учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 18 лет – 3,5 часа;
* для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением;
* для работников, занятых на роботах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

а) при 36 – часовой рабочей неделе – 8 часов;

б) при 30 – часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Трудовому законодательству известно несколько видов рабочего времени: рабочее время нормальной продолжительности; сокращенное рабочее время; неполное рабочее время.

Рабочее время нормальной продолжительности [3, ст.91] составляет 40 часов в неделю. Его имеет подавляющее большинство работников, за исключением тех, для которых установлен иной вид рабочего времени (сокращенное или неполное).

Сокращенное рабочее время и его продолжительность [3, ст.98] предусмотрены законодательством для отдельных категорий работников, труд которых в силу различных причин нуждается в особой правовой охране. Такими причинами являются: возраст работника, состояние здоровья, большая напряженность труда, тяжелые условия труда и т.д.

Специфика сокращенного рабочего времени заключается в следующем:

* круг лиц, которым работодатель обязан его устанавливать, определен законом;
* законом определена предельная продолжительность сокращенного рабочего времени, как правило, не влияет на размер заработной платы работника, которая устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени. Однако в настоящее время этот принцип сохранен не везде.

Так, Трудовой кодекс снизил уровень правовой снизил уровень правовых гарантий для несовершеннолетних, которые работают на условиях сокращенного рабочего времени. По ранее действовавшему законодательству несовершеннолетним в обязательном порядке производилась доплата за часы, на которые им было сокращено законом рабочее время. Теперь по ст.271 ТК оплата труда несовершеннолетних производится за фактически выполненную работу, а доплата за время, на которое сокращена продолжительность их ежедневной работы, может устанавливаться работодателем за счет собственных средств. Таким образом, этот вопрос решается по воле работодателя, и сокращение рабочего времени несовершеннолетним может в настоящее время привести к существенному снижению размеров их заработной платы.

Нормальное рабочее время в соответствии со ст. 92 ТК сокращается:

* несовершеннолетним до 16 лет – на 16 часов в неделю и составляет 24 часа;
* несовершеннолетним в возрасте от 16 до 18 лет – на 4 часа в неделю и составляет 36 часов;
* инвалидам I и II групп – на 5 часов в неделю и составляет 35 часов;
* работникам, занятым на работах с вредными о опасными условиями труда, - на 4 часа в неделю и более и составляет не более 36 часов.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течении учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для несовершеннолетних (до 16 лет – 12 часов, от 16 до 187 лет - 18 часов).

Сокращенное время установлено законом и для некоторых других категорий работников:

* для педагогических работников образовательных учреждений – не более 36 часов в неделю [3, ст. 333];
* для медицинских работников – не более 39 часов в неделю [3, ст.350]. Конкретная предельная продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается правительством РФ;
* для работников, занятых на работах с химическим оружием, в зависимости от классификации работ, которые относятся к вредным. Такие работы по степени опасности подразделяются на две группы: для первой из них устанавливается 24 – часовая неделя, для второй – 36 – часовая рабочая неделя.
* для некоторых иных категорий работников, установленных законодательством.

Исходя из ст. 41 ТК, в коллективном договоре с учетом финансово – экономического положения работодателя может быть установлено сокращенное время для отдельных работников (категорий работников). Более того, для некоторых категорий работников закон обязывает организации предусматривать сокращенное рабочее время в коллективных договорах. Так, для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором вводится 36 – часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, как и при полной рабочей неделе [3, ст. 320].

Неполное рабочее время [3, ст. 93] допускается по соглашению между работником и работодателем и является условием трудового договора. Оно может быть введено как при приеме на работу, так и впоследствии. Круг лиц, которым может быть установлено неполное рабочее время, законом не ограничен, по соглашению сторон трудового договора этот вид рабочего времени может быть установлен любому работнику.

В то же время некоторым категориям работников закон предоставляет право работать на условиях неполного рабочего времени, и работодатель должен предоставить им эту возможность. Это беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющие ребенка в возрасте до 14лет, ребенка – инвалида – до 18 лет; работники, ухаживающие за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время может устанавливаться по – разному. Допускается различные варианты: ежедневная работа с неполным рабочим днем; работа с полным рабочим днем, но неполной рабочей неделей (например, два – три раза в неделю); работа с неполным рабочим днем при неполной рабочей неделе (например, 2 раза в неделю по 4 часа в день) и т.п.

Работа с неполным рабочим временем не влечет для работника каких – либо ограничений продолжительности отпуска, исчисления трудового стажа и других прав: отпуск предоставляется полной продолжительности; трудовой стаж исчисляется как при работе с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Оплата труда при неполном рабочем времени производится за фактически отработанное время или фактически выполненную работу.

Еще одна новация. Работодателем предоставлено право вводить с учетом мнения профсоюзного органа режим неполного рабочего времени сроком до 6 месяцев, если изменения организационных или технологических условий труда могут вызывать массовое увольнение работников. Цель введения неполного рабочего времени в этих случаях – сохранение рабочих мест. Если работник отказывается от продолжения работы в новом режиме, трудовой договор расторгается по п.2 ст.81 ТК (сокращение штатов) с выплатой всех компенсаций.

Отмена режима рабочего времени в этих условиях производится работодателем также с учетом мнения представительного органа работников [3, ст.73].

Трудовой кодекс ввел новое понятие - работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, которая может производиться как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя [3, ст. 97]. Такой работой признается: по инициативе работника – совместительство [3, ст. 98], по инициативе работодателя – сверхурочная работа [3, ст. 99].

Совместительство – это выполнение работником помимо своей основной работы другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное время.

Закон допускает внутреннее и внешнее совместительство.

Внутреннее совместительство осуществляется по месту основной работы и возможно с разрешения работодателя по заявлению работника оформляется оно самостоятельным трудовым договором, и работа производится за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в свободное от основной работы время.

Внешнее совместительство осуществляется путем заключения трудового с другим работодателем. Работа на условиях внешнего совместительства – право работника, поэтому согласия работодателя по месту основной работу не требуется. Этот вывод основывается на Конституции РФ, которая провозгласила право граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду. Более того, ст. 282 ТК допускает заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часа в день и 16 часов в неделю [3, ст. 98]. Однако трудно себе представить, как эта норма может быть реализована на практике, если работник вправе заключать трудовые договора о работе по совместительству с неограниченным кругом работодателей. Видимо, реально осуществима эта норма только применительно к внутреннему законодательству.

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселке городского типа, продолжительность работы по совместительству не может превышать 8 часов в день и 39 часов в неделю.

Ограничения и возможности внутреннего и внешнего совместительства устанавливается законодательством.

Не разрешается работа по совместительству федеральным государственным служащим, кроме научной, преподавательской и иной творческой деятельности.

Работа руководителя организации по совместительству в других организациях допускается только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) – 276 ТК.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, работа по совместительству на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями [3, ст. 282].

Работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспорта, не разрешается работать за пределами установленной для них продолжительности, непосредственно связанной с движением транспортных средств, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда [3, ст.329]. Из формулировки этой статьи следует, что не допускается привлечение указанной категории работников к подобным работам и в сверхурочное время.

Имеются и другие ограничения в праве работать по совместительству.

Сверхурочная работа – это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работы сверх нормального числа часов за учетный период.

Следовательно, сверхурочной признается только работа, производимая по инициативе остался на работе по окончании рабочего времени дня (смены), такая работа не признается сверхурочной. Не является сверхурочной работа, если она компенсирует недоработку в течении рабочего дня, например, при выходе на работу с опозданием.

Новое трудовое законодательство расширило возможности работодателей по введению сверхурочной работы, но одновременно усилило правовые гарантии работников.

Во всех случаях привлечение к сверхурочной работе без письменного согласия работника теперь не допускается. Неподчинение распоряжению работодателя приступить к сверхурочной работе в случае отсутствия такого согласия не является нарушением трудовой дисциплины не может повлечь для работника никаких неблагоприятных правовых последствий.

Письменного согласия работника достаточно для привлечения к сверхурочным работам в четко ограниченных законом случаях п. 1 – 5 [3, ст.99]. Здесь речь идет об исключительных обстоятельствах:

* при производстве работ, необходимых для обороны страны, для предотвращения аварии или стихийного бедствия;
* при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, канализации, транспорту, связи для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих их функционирование;
* при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
* при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если неисправность их вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
* для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыв. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Если необходимость введения сверхурочных работ обуславливается другими обстоятельствами (ограничений закон не делает), для привлечения к сверхурочным работам кроме письменного согласия работника требуется учет мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном ст.373 ТК. Таким образом, с учетом мнения профсоюза введение сверхурочных работ возможно всегда.

Число сверхурочных работ для каждого работника не должно превышать 4 в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Запрещено привлекать к сверхурочным работам беременных женщин и несовершеннолетних. Только с письменного согласия и при отсутствии запрещения по медицинским показаниям к сверхурочным работам могут быть привлечены: женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; инвалиды; работники, имеющие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи по медицинским показаниям [3, ст. 259]. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

В соответствии со ст. 152 ТК компенсация за работу в сверхурочное время производится в денежной форме в повышенном размере либо, по желанию работника, путем предоставления ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в ночное время – явление неблагоприятное, поскольку она неблагоприятно влияет на состояние здоровья и работоспособность человека, нарушает нормальный ритм жизнедеятельности человеческого организма. Поэтому следует по мере возможности ограничивать работу в ночное время. Однако полностью отказаться от ночных работ не всегда возможно. Они необходимы в непрерывно действующих производствах, в сфере охранной деятельности, медицинского, коммунального обслуживания и во многих других отраслях. С учетом этого законодательство устанавливает некоторые дополнительные гарантии для тех, кто работает в ночное время.

Работа в ночное время регулируется ст. 96 ТК.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. При работе в ночное время, как правило, продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность ночных работ:

* для работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
* для работников, специально принятых для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором;
* когда сокращение рабочей смены невозможно по условиям работы (например непрерывных производствах при невозможности остановить технологический процесс; при круглосуточной работе организации);
* при сменных работах по 6 – дневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Запрещено привлечение к работе в ночное время: беременных женщин; несовершеннолетних, кроме лиц, участвующих в создании или выполнении художественных произведений; других категорий работников, предусмотренных законодательством.

Некоторые категории работников могут быть привлечены к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. К ним относятся: женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; работники, имеющие детей – инвалидов до 18 лет; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; матери и отцы, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста. При этом указанные лица должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников в соответствии с Перечнями, утверждаемыми Правительством РФ, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или соглашением сторон трудового договора.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере [3, ст. 154].

Таким образом, Трудовой Кодекс РФ предусматривает следующие виды рабочего времени: рабочее время нормальной продолжительности; сокращенное рабочее время; неполное рабочее время, работа в ночное время.

# 2. Особенности режима рабочего времени

## 2.1 Понятие режима рабочего времени

Под режимом рабочего времени понимается порядок распределения рабочего времени в рамках определенного календарного периода (дня, недели, месяца и т.д.). Режим рабочего времени, предусматривающий продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором и соглашениями.

Рабочее время является одним из наиболее существенных условий трудового договора, представляющего собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор выступает либо единственным, либо одним из оснований возникновения трудовых отношений.

С момента заключения трудового договора между работником и работодателем возникает трудовое отношение, и работник подпадает под действие норм трудового права, под их защиту. Выше уже отмечалось, что в соответствии со ст. 11 ТК нормы трудового права распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

2. Трудовой договор является не только основанием возникновения, но и базой существования трудовых отношений между работником и работодателем. Пока трудовой договор не расторгнут, трудовое отношение существует со всеми вытекающими из него правовыми последствиями. Только расторжение трудового договора влечет прекращение трудовых отношений, изменение условий трудового договора вызывает изменение содержания трудового отношения.

3. Трудовой договор в значительной степени является регулятором условий труда работника, поскольку многие условия труда устанавливаются именно в трудовом договоре по соглашению сторон. В соответствии со ст. 57 ТК трудовой договор должен содержать условия, признаваемые законом существенными, а также любые другие условии, но только не противоречащие законодательству и не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством о труде. Последние не имеют юридической силы, даже если работник дал на них свое согласие.

В трудовом договоре должно быть отражено рабочее время, режим рабочего времени.

В соответствии со ст. 100 ТК режим рабочего времени должен предусматривать:

* продолжительность рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями; 6 – дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
* работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
* продолжительность ежедневной работы (смены);
* время начала и окончания работы, время перерывов в работе;
* число смен в сутки;
* чередование рабочих и нерабочих дней.

Все эти временные характеристики устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего распорядка организации в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями [17, c. 104].

Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников определяются положениями о рабочем времени и времени отдыха, утверждаемыми Министерством труда и социального развития России.

Особенности режима рабочего времени работников транспорта, связи и других особо значимых отраслей определяются специальным законодательством.

Режим труда, работающих у физических лиц, устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон. При этом продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов [3, ст. 305].

Особыми видами режима рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом являются:

* работа с ненормированным рабочим днем [3, ст. 101];
* работа в режиме гибкого рабочего времени [3, ст. 102];
* работа с разделением рабочего дня на части [3, ст. 105].

Рассмотрим более подробно виды режима рабочего времени.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Ненормированное рабочее время устанавливается для ограниченного круга трудящихся введение его обусловливается спецификой выполняемой работником работы трудовой функции, которая в ряде случаев исключает возможность ограничить трудовую деятельность раками нормального рабочего времени или выполнение которой не подается точному учету по времени. Поэтому ненормированное рабочее время обычно устанавливается для руководителей организаций, их заместителей, главных специалистов, руководителей структурных подразделений организаций, юрисконсультов, экспедиторов, технического - хозяйственного персонала др.

Работа с ненормированным рабочим днем не исключает обязанности работника соблюдать установленный режим работы подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. На таких работников распространяются нормы о продолжительности рабочего времени. Они обязаны вовремя приходить на работу, соблюдать дисциплину, не должны допускать преждевременного ухода с работы. На общих основаниях они освобождаются от работы в выходные и праздничные дни; на общих основаниях используют ежегодные отпуска.

Особенность правового положения данных работников состоит в том, что в исключительных случаях по распоряжению работодателя они могут привлекаться к работе сверх нормального рабочего времени для выполнения своих трудовых обязанностей. При этом переработка не признается сверхурочной работой. Переработка не должна иметь систематического характера. Нельзя обязать работника ежедневно являться на работу ранее ее начала либо ежедневно или регулярно задерживаться на работе после ее окончания.

В качестве компенсации за переработку в течении года работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск в соответствии со ст. 119 ТК. С письменного согласия работника переработка может компенсироваться как сверхурочная работа в соответствии со ст. 152 ТК.

При использовании режима гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон трудового договора. Режим гибкого рабочего времени может быть установлен по просьбе работника (в силу семейных обстоятельствах, состояния здоровья, места жительства и т.д.); он может вводиться в интересах работодателя, например исходя из специфики деятельности организации.

Режим гибкого рабочего времени - это основанный на суммированном учете рабочего времени режим работы, при котором для отдельных работников или коллективов подразделений организации вводится (в определенных пределах) саморегулирование рабочего времени.

На работодателя возлагается обязанность обеспечить отработку работником, работающим в режиме гибкого рабочего времени, того количества рабочих часов, которые включаются в соответствующий учетный период (рабочий день, неделю, месяц и др.).

Режимы гибкого рабочего времени могут применяться во всех организациях независимо от их организационно - правовых форм и форм собственности как при 5-дневной и 6-дневной рабочих неделях, так и при других режимах работы.

В случае применения режимов гибкого рабочего времени в условиях неполного рабочего времени норма рабочего времени работников должна быть скорректирована с учетом фактически установленной недельной или месячной его нормы.

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться без ограничения срока или на любой удобный для работника срок как при заключении трудового договора, так и впоследствии, если по каким-либо причинам дальнейшее применение обычного графика затруднено или малоэффективно, а также когда переход на этот режим обеспечивает более экономное использование рабочего времени и повышает эффективность труда.

Применение режимов гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах. Необходимые записи в трудовые книжки работников вносятся без упоминания о режиме работы.

В случаях производственной необходимости администрация может временно (на срок до одного месяца) переводить работников на неустановленный режим работы. При наиболее длительном сроке необходимо согласие профсоюзного комитета предприятия.

Применение режима ГРВ не освобождает работников от участия в общих мероприятиях, проводимых в масштабе структурного подразделения (цеха, участка, отдела) и предприятия в целом.

При выполнении работы вне предприятия (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях, симпозиумах и т.п.) режим ГРВ не применяется, а учет рабочего времени ведется, как при обычном режиме работы.

В случаях выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенным на режим ГРВ, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), то есть сверхурочными работами считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Оплата производится в действующим законодательством – в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальные часы работы

Довольно часто данный режим используется в торговле и общественном питании, где предприятия работают в двух-, трехсменном режиме или круглосуточно. С учетом неравномерности покупательских потоков составляются скользящие (ленточные) графики, согласно которым торговые работники выходят на работу последовательно, группами или в одиночку в разное время предоставляется перерывы для отдыха и питания и т.д. именно режим гибкого рабочего времени позволяет обеспечить нормальную работу по обслуживанию населения в часы пик.

При нарушении принятого режима помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий работники переводятся на общеустановленный режим работы на срок до трех месяцев, при повторном нарушении – на срок не менее двух лет. К таким нарушениям относятся: невыполнение производственных заданий и установленных норма выработки; повышенный процент брака; опоздания на работу в пределах фиксированного времени; прогулы; неполное использование рабочего времени; недоработка рабочих часов за учетный период без уважительных причин и др.

В случаях систематического нарушения работниками подразделения правил, регламентирующих работу в условиях ГРВ, руководитель предприятия должен перевести данное подразделение на обычный режим работы.

В тех случаях, когда это необходимо по характеру труда, допускается разделение рабочего дня на части, но при условии, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленную продолжительность ежедневной работы. Такой режим труда устанавливается водителям общественного транспорта, когда интенсивность движения приходится на час пик, работникам лесной охраны, работникам связи, жилищно – коммунального хозяйства и др. введение в действие данного режима осуществляется работодателем в локальном нормативном акте (приказе или распоряжении), принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В организациях, работающих в сменном режиме, составляются графики сменности [3, ст.103]. График сменности – это расписание выходов на работу при сменной работе. В нем указываются: число смен, их продолжительность и последовательность; распорядок работы в каждой смене (начало и окончание работы; время перерывов в работе; выходные дни; дни доработки недостающих до нормы часов и т.д.).

Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Как правило, они являются приложением к коллективному договору. Графики должны доводиться до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения. Запрещается назначение работника на работу в течении двух смен подряд. Переход из одной смены в другую рекомендуется производить после выходного дня. Это необходимо, чтобы обеспечить трудящимся установленную законом минимальную продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.

Более подробно о графиках сменности речь пойдет в п. 2.2. данной выпускной квалификационной работы.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ и министерством здравоохранения РФ.

Режим рабочего времени преподавателей учебных заведений определяется учебным расписанием и другими обязательными для посещения мероприятиями. К таким мероприятиям относятся: заседания учебного совета вуза, педагогического совета школы, заседания кафедр, методических комиссий и т.д.

Особенности режима труда и отдыха при работе вахтовым методом установлены ст.299, 301 ТК. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не может превышать 1 месяца. В исключительных случаях, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, она может быть увеличена до 3 месяцев. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. График доводится до сведения работников не позднее чем за 2 месяца до введения его в действие. В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно, и, таким образом, оно включается в рабочее время. Часы переработки могут суммироваться в течение календарного года с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

У работников религиозных организаций режим рабочего времени определяется исходя из режимов осуществления обрядов или иной деятельности этих организаций, определенный ее внутренними установлениями [3, ст. 345].

Министерством труда РФ утверждены специальные положения о рабочем времени и времени отдыха работников транспорта (работников плавсостава судов морского флота, работников плавсостава судов речного флота, членов экипажей воздушных судов гражданской авиации и др.).

Необходимо подчеркнуть, что соблюдение режима рабочего времени является правовой обязанностью работников. Оно должны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени и использовать его исключительно для выполнения трудовых обязанностей.

Контроль за соблюдением режима рабочего времени возложен на работодателя.

##

## 2.2 Особенности учета рабочего времени

Необходимым условием правильной организации труда работников является учет рабочего времени. Учет рабочего времени возложен на работодателя. Работодатель должен вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В содержательном плане он предполагает проверку нахождения работника в рабочее время на своем рабочем месте и выполнения им своих трудовых обязанностей; строгий учет фактически отработанного времени, длительности простоев и других видов неиспользованного времен и т.д. учет рабочего времени необходим для укрепления трудовой дисциплины, обеспечение порядка в деятельности всех служб и подразделений организаций, а также правильной оплаты труда работников.

Учет рабочего времени может быть ежедневным, еженедельным и суммированным, однако в каждом из этих случаев учитывается отработанное работником время за каждый рабочий день.

При поденном учете количество проработанного времени учитывается ежедневно; недоработка в один день не может компенсироваться переработкой в другой. Поденный учет вводится для работников, у которых продолжительность ежедневной работы одинакова. Это наиболее распространенный вид учета рабочего времени

В соответствии со статьей 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка для тех видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Режим суммированного учета рабочего времени вводится с таким условием, что продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом в любом случае учетный период не может превышать одного года.

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.

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.

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.

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, Министерством труда и социального развития 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 4,42 должности на одно рабочее место (365 календарных дней х 24 час. в день / 1981 час. работы в день, где 1981 — 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 4,91 должности (365 дней х 24 час. / 1782,6, где 1782,6 час. — норма рабочего времени согласно производственного табеля-календаря за 2005 г. при 36-часовой рабочей неделе).

Работники пользуются правом на ежегодные оплачиваемые отпуска, а потому полезный годовой фонд рабочего времени их ниже, чем 1981 час. или 1782,6 час. При праве на отпуск продолжительностью 28 календарных дней, в первом случае полезный фонд рабочего времени составит 1821 час. (1981 час. — (28 дней / 7 дней х 40 час.)), а во втором — 1638,6 час. (1782,6 час. — (28 дней / 7 дней х 36 час.).

Соответственно потребное количество работников для замещения одной «круглосуточной» должности составит еще больше — 4,81 (365 х 24 / 1821) при 40-часовой рабочей неделе и 5,35 (365 х 24 / 1638,6) при 36-часовой рабочей неделе.

Если работники пользуются правом на дополнительные отпуска, потребное 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 1741 час. (1821 час. — (10 дней х 8 час. в день)) при 40-часовой рабочей неделе, и 1566,6 час. (1638,6 час. — (10 дней х 7,2 час.)) при 36-часовой рабочей неделе.

Соответственно потребное количество работников для замещения одной «круглосуточной» должности составит 5,03 должности (365 х 24 / 1741 час.) при 40-часовой рабочей неделе и 5,59 (365 х 24 / 1566,6 час.) при 36-часовой рабочей 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 количеством работников заключаются полноценные трудовые договоры для выполнения трудовых обязанностей согласно «полной ставки». При сокращенной продолжительности рабочего времени количество бригад может составлять и 5 единиц. 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 может выглядеть следующим образом:

Таблица 2.1

Примерный график сменности при 8-часовой смене

|  |  |
| --- | --- |
| Работники | Числа месяца / продолжительность смены |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| А | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 |
| Б | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 |
| В | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   |
| Г |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |
| Работники | Числа месяца |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | Итого |
| А | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   |   | 176 |
| Б | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 184 |
| В | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 |   | 184 |
| Г |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 | 8 | 8 |   | 8 |   | 176 |

Если учетным периодом является календарный месяц, отработанные часы сверх нормы за месяц (например, 167 часов) признаются сверхурочными и оплачиваются в повышенном размере согласно нормам 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 может выглядеть следующим образом:

Таблица 2.2.

Примерный график сменности при 12-часовой неделе

|  |  |
| --- | --- |
| Работники | Числа июня месяца / продолжительность смены |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| А | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   |
| Б | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   |
| В |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |
| Г |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |
| Работники | Числа месяца |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | Итого |
| А | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   |   | 180 |
| Б | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   |   | 180 |
| В |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 180 |
| Г |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 12 |   | 180 |

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.

При формировании графиков сменности также следует учитывать тот факт, что согласно положений действующего законодательства целый ряд категорий работников пользуются правом на сокращенную (менее 40 часов в неделю) продолжительность 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.

Время отдыха является составной часть режима рабочего времени, поскольку

Время отдыха – это время, в течении которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Время отдыха регулируется гл.17 – 19 ТК и некоторыми другими нормативными актами. Правовая регламентация времени отдыха обеспечивает реализацию конституционного права граждан на отдых.

В Конституции РФ записано «Работающему по трудовому договору гарантируется установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск» [1, ст.37]. Таким образом, конституция связывает реализацию права работников на отдых с регламентацией продолжительности рабочего времени. Из этого следует, что любое нарушение законодательства о рабочем времени посягает на конституционное право граждан, работающих по трудовому договору, на отдых.

Видами времени отдыха являются:

* перерывы в течении рабочего дня (смены);
* ежедневный (междусменный) отдых;
* выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
* нерабочие праздничные дни;
* отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня (смены)имеют различное назначение и правовой режим.

В течение рабочего дня (смены) в соответствии со ст. 108 ТК всем работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания. Они не включаются в рабочее время и не оплачиваются. По общему правилу, они предоставляются не позднее чем через 4 часа рабочего времени, продолжительность их должна быть не менее 30 минут и не более2 часов. Работник вправе использовать перерыв по своему усмотрению.

Продолжительность и режим использования перерывов для отдыха и питания определяются правилами внутреннего трудового распорядка: при сменной работе – графиками сменности; при особом режиме работ, например при работе в режиме гибкого рабочего времени или при разделении рабочего дня на части – в локальных нормативных актах или трудовом договоре по соглашению сторон.

Если по условиям работы предоставить перерыв невозможно, трудящемуся должны быть созданы работодателем условия для отдыха и приема пищи в течении рабочего времени. В таких случаях этот период исключается из рабочего времени. Перечень подобных работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации [49, c. 169 0].

Кроме перерыва для отдыха и питания, на которые имеют право все работники, законодательством предусмотрены перерывы, имеющие специальное назначение, предоставляемые определенным категориям работников. Такие перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются.

Ежедневный (междусменный) отдых – это перерыв между окончанием рабочего дня (смены) и началом нового рабочего дня (смены). Для того чтобы работник имел возможность отдохнуть и восстановить работоспособность, его продолжительность вместе со временем обеденного перерыва должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий день.

На практике при сменной работе графики сменности и зачастую строятся таким образом, что указанная продолжительность ежедневного отдыха не соблюдается. Такая ситуация складывается в распространенном режиме «утро – вечер (через день)». Поэтому неслучайно рекомендуется перевод из одной смены в другую после выходного дня, иначе работник лишен возможности полноценно отдохнуть.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем работникам: при5 – дневной рабочей неделе – 2 дня, при 6 – дневной – 1 день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов [3, ст. 110 – 111].

Порядок предоставления и использования выходных дней зависит от режима работы организации. Он устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Общим выходным днем является воскресенье при 5 – дневной рабочей неделе выходными днями обычно являются суббота и воскресенье. Если такой режим отдыха работников для организации невозможен, второй день отдыха устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Это обусловлено не только интересам работников, но и интересами работодателей. Дело в том, что по данным исследований в области научной организации труда первый день работы после выходного – это период «вхождения в работу», являющийся наименее продуктивным. Малопродуктивен и последний перед выходным рабочий день. Наивысшая производительность труда приходится на середину недели – вторник, среду, четверг. Исходя из этого, целесообразно при наличии возможности предоставлять два выходных дня подряд.

На непрерывного действующих предприятиях, приостановка работ в которых невозможна по производственно – техническим условиям или вследствие необходимости постоянного обслуживания населения, а также на других предприятиях, где введено непрерывное производство, подход иной. Здесь выходные предоставляются в различные дни поочередно каждой группе работников в соответствии с графиками сменности. Возможным вариантом при этом является использовании графиков со скользящими выходными днями, в которых выходные дни через определенные промежутки времени передвигаются с одного дня недели на другой.

При сменной работе в режиме через день (через два, через три) специально выходные дни не выделяются, поскольку здесь действует суммированный учет рабочего времени. Дополнительный день отдыха может быть предоставлен, если имеется переработка за учетный период.

Порядок предоставления выходных дней работающих у физических лиц определяется соглашением сторон [3, ст. 305]. При этом должно быть соблюдено требование ст.110 ТК: продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 41 часов.

Статья 262 ТК предусматривает предоставление по письменному заявлению работника дополнительных выходных дней: одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами в возрасте до 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из них либо разделены между собой. Один дополнительный день отдыха в месяц без сохранения заработной платы дается женщинам, работающим в сельской местности.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Работы в выходные и праздничные дни, как правило, запрещаются [3, ст. 113], за исключением случаев, предусмотренных законом. Так, в праздничные дни допускаются работы в непрерывных производствах и непрерывно действующих предприятиях и организациях, а также в организациях, связанных с обслуживанием населения и производством неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Трудовой кодекс ужесточил порядок привлечения к работе в выходные праздничные дни. Работа в эти дни допускается в исключительных случаях, причем по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

При наличии чрезвычайных обстоятельств, указанных в ст. 113 ТК, письменного согласия работника достаточно для привлечения к роботе в его выходной день или в праздничный день. Такими обстоятельствами являются:

* необходимость предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
* необходимость предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
* необходимость выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений [53, c. 103].

Имеет свои особенности привлечение к работе в выходные и праздничные дни творческих работников, работников средств массовой информации и профессиональных спортсменов. В соответствии с перечнями этих категорий работников в организациях, финансируемых из бюджета, выход на работу в такие дни осуществляется в порядке, устанавливаемом правительством РФ, а в иных организациях – в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях (ограничений в законе не установлено) привлечение к работе возможно с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации запрещается привлечение к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (за исключением творческих работников). Женщины, имеющие детей до 3 лет; инвалиды; работники, имеющие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к указанным работам только с их письменного согласия. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от такой работы (ст. 259, 268 ТК).

# Заключение

На основании выше изложенного представляется возможным сделать следующие выводы:

1. Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность людей, таким образом, труд для людей является естественной необходимостью. С трудом связаны многочисленные и разнообразные общественные отношен. Однако трудовое право регулирует не все общественные отношения, возникающие в процессе труда. К предмету трудового права относятся трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения по поводу применения труда, имевшего место в прошлом, либо осуществляемого в настоящее время, либо предполагаемого в будущем.
2. Трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем.
3. Правовой основой возникновения трудовых отношений является трудовой договор. Трудовое законодательство устанавливает конкретное содержание трудового договора, которое включает в себя (при определенных условиях) определение режима рабочего времени.
4. Согласно ТК РФ рабочее время - установленный законодательством отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы или условиями трудового договора (контракта) должен выполнять свои служебные обязанности.
5. Основными видами рабочего времени являются: рабочее время нормальной продолжительности; сокращенное рабочее время; неполное рабочее время. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных законом (до 16 часов в неделю).

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских других работников).

Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовым актами, локальными нормативным актами, коллективным договором либо трудовым договором.

Работа в ночное время с 22 часов до 6 продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Законодатель классифицирует работу свыше нормальной продолжительности рабочего времени за пределами учетного периода: по инициативе работника – совместительство; по инициативе работодателя – сверхурочная работа.

Следует полагать, что совместительство не может быть по инициативе работодателя, а сверхурочная работа – по инициативе работника. Согласие работника на привлечение к сверхурочным работам не может рассматриваться по инициативе. Напротив – согласие администрации на совместительство работника не может расцениваться как инициатива работодателя.

1. Режим рабочего времени, который должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончание работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

# Список сокращений

МОТ - Международная организация труда

ЕС - Европейского союза

ТК - Трудовой кодекс

ГРВ – гибкий режим времени

# Библиографический список

**Нормативно – правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Российская газета. – 1993. - № 237. – 25 дек.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 // Международная защита прав и свобод человека. - 1990. - № 5.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.01.2002. - № 1. – ст. 3.
4. Гражданский Кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 30.11.1994г.№ 51 – ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 05.12.1994. - № 32. - ст. 3301.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть вторая) от 26.01.1996 № 14 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 29.01.1996. - № 5. - ст.410
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть третья). 26.11.2001 № 146-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 03.12.2001. - № 49.
7. Гражданско – процессуальный кодекс от 23.10.2002. № 138 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 18.11.2002. - № 46. – ст. 4532.
8. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001. № 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.01.2002. - № I (часть I).- ст.1.
9. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 03.05.1999. - № 18.
10. Федеральный Конституционный Закон «О судебной системе Российской Федерации» от 31.12.1996. № 1-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 06.01.1997. - № 1. - ст. 1.
11. Федеральный закон Российской Федерации «Об объединениях работодателей» 27.11.2002 № 156-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 02.12.2002. - № 48. – ст. 4741.
12. Федеральный закон «О мировых судьях в Российской Федерации» от 17.12.1998. № 188-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации. - 21.12.1998. - № 51. – ст. 6270.
13. Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996. № 10-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 15.01.1996. – № 3. - ст. 148
14. Федеральный Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992. № 2490-1 // Российская газета. – 1992. - № 98. - 28 апреля.

**Научная литература**

1. Алексеев С.С. Теория права. – М.: Юридическая литература, 2004.
2. Буянова М.О. Трудовое право в вопросах и ответах. - М.: Юристъ, 2003.
3. Буянова М.О. Трудовое право в вопросах и ответах. - М.: Юридическая литература, 2003.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда.- М.: НОРМА – ИНФРА, 2002.
5. Гусов К.Н. Трудовое право Российской Федерации в условиях перехода к рыночной экономике. - М.: Приоритет, 2002.
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России – М.: Юристъ, 2001.
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России – М.: Юристъ, 2001.
8. Евстигнеев Н.Д. Практический комментарий. – СПб.: Питер, 2003.
9. Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. – 2002. - № 1. – с.12-19.
10. Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико – правовое регулирование труда. - М.: Знание, 2002.
11. Золотарев Р.Д. Проблемы трудового права. - Новосибирск: Книга, 2000.
12. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П*.* Трудовое право: Вопросы теории. - М.: Инфра, 2005.
13. Иванов С.А., Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы // Государство и право. – 1999. - № 8. – с. 25-37.
14. Киселев И.Я. Международное и сравнительное трудовое право М.:БЕК, 2003.
15. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко - правове исследование. - М.: Юридическая литература, 2003.
16. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный, научно - практический)./ Под ред. К.Я. Ананьевой.– М.: ТОН – ЮРАЙТ, 2002.
17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный, научно-практический)./ Под ред. К.Я. Ананьевой. Вст.статья В.А. Рыбакова.– М.: ТОН-ЮРАЙТ, 2002.
18. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный, научно-практический)./ Под ред. К.Я. Ананьевой. В.А. Рыбакова.– М.: ТОН-ЮРАЙТ, 2002.
19. Комментарий к Трудовому кодексу российской Федерации / Под ред. Ю П. Орловский. - М.: Юристъ, 2002
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Норма, 2002.
21. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации./ Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Велби, 2003..
22. Маврин С.П.Правовые средства управления трудом на предприятии.- Спб.: Нева, 2002.
23. Миронов В.И. Законодательство о труде: теория и практика. - М.: Юридическая литература, 2002.
24. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса РФ. - М.: Юристъ, 2002.
25. Миронов В.К. Режим рабочего времени на предприятиях коммерческой сферы. // Трудовое право. - 2003. - № 6. - с 38.
26. Организация и нормирование труда / Под ред. Адамчука В.В. – М.: Финстатинформ, 2003.
27. Организация и регулирование оплаты труда / Под ред. Адамчука В.В.–– М.: БЕК, 2002.
28. Организация, регулирование и учет рабочего времени / Под ред. Адамчука В.В.–– М.: Финстатинформ 2002.
29. Основы организации труда на предприятии / Под ред. Рофе И.А. – М., 2004 г.
30. Панина А.Б. Проблемы трудового права. - М.: Новый юрист, 2002..
31. Панина А.Б. Трудовое право: вопросы и ответы. – М.: Новый юрист, 2000. – 240 с.
32. Панина А.Б. Трудовое право: вопросы и ответы. – М.: Новый юрист, 1998. – 240 с.
33. Российское трудовое право / Отв. Ред. А.Д. Зайкин. – М.: НОРМА – ИНФРА, 2002.
34. Слезенгер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: Инфра- М.: Инфра, 2003.
35. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций.- М.: Экзамен, 2002.
36. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М., 2002.
37. Усманов Х.Ю.Трудовые отношения в условиях рынка. Уфа.: Издательство Башкирск. Ун-та – 2002.
38. Эрделевский А.О. О способах защиты трудовых прав работников // Человек и труд. – 2002. - № 1.
39. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. - М.: МГУ, 2002.

**Судебная практика**

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении норм Трудового кодекса» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2003. - № 1. – с. 37.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами общей юрисдикции положений Трудового Кодекса Российской Федерации» от 2.04.2000 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 200. - № 5. – С. 15.

# Приложение 1

# Сравнительная таблица сокращения продолжительности рабочего времени

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| На 16 часов в неделю | На 5 часов в неделю  | На 4 часа в неделю | На 4 часа в неделю и более  |
| Для работников в возрасте до шестнадцати лет | Для работников, являющихся инвалидами I и II группы  | Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет | Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации |

# Приложение 2

# Сравнительная таблица продолжительности ежедневной работы (смены) для разных категорий работников

|  |  |
| --- | --- |
| Для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет | 5 часов |
| Для работников возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет | 7 часов |
| Для учащихся общеобразовательных учреждении начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течении учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет | 2,5 часа |
| Для учащихся общеобразовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течении учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати  | 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 и мене – 6 часов
 |

# Приложение 3

# Части скользящего (гибкого) графика работы

Переменное время (время, в пределах которого работницы должны начинать и заканчивать работу по своему усмотрению)

Фиксированное время (время, когда работницы обязаны находится на своем рабочем месте)

Перерывы для отдыха и питания (не менее 30 минут и не более 2 часов в периоде «переменного времени», которое работницы должны использовать для отдыха и питания. Этот перерыв в рабочее время не засчитывается)