**1. Понятие и виды рабочего времени**

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Например, в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха в холодное время года на открытом воздухе (ст. 109 ТК РФ); дополнительные перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ).

Помимо общего понятия рабочего времени в законодательстве различаются его виды: нормальное, сокращенное, неполное. Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх установленной продолжительности. Рабочее время различается по его режиму и учету.

Нормальная продолжительность рабочего времени, т.е. максимально допустимая, не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени распространяется на работников любых организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех работников, для которых федеральным законом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Действующее законодательство предусматривает случаи сокращенного рабочего времени: для лиц, не достигших восемнадцати лет; для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда; для инвалидов I или II группы; для отдельных категорий работников, работа которых связана с повышенным интеллектуальным и нервным напряжением (педагогических, медицинских работников). Так, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается: на 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет; на 4 часа - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет; на 5 часов - для работников, являющихся инвалидами (ст. 92 ТК РФ). В соответствии со ст. 333, 350 ТК РФ для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом организации за счет собственных средств этой организации.

Оплата труда на условиях сокращенного рабочего времени производится в том же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности работы. Это общее правило действует, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Трудовой кодекс РФ изменил ранее действующую норму КЗоТ РФ относительно оплаты труда несовершеннолетних. В соответствии со ст. 271 ТК РФ оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, а работодатель вправе устанавливать им доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Если для работников введена сокращенная продолжительность рабочего времени, то продолжительность их работы в ночное время на один час не сокращается (ст. 96 ТК РФ).

В соответствии со ст. 98 ТК РФ в тех случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, работнику не разрешается внутреннее совместительство, за исключением случаев, закрепленных Трудовым кодексом.

Неполное рабочее время в отличие от сокращенного рабочего времени устанавливается не в нормативном порядке, а по соглашению сторон трудового договора. Работник, желающий работать на условиях неполного рабочего времени, вправе согласовать это условие с работодателем. Статья 93 ТК РФ называет случаи, когда работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе некоторых работников: беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

На условиях неполного рабочего времени работают совместители. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и шестнадцати часов в неделю (ст. 284 ТК РФ).

Лица, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, могут работать в этот период на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работник не вправе требовать при этом оплаты труда в размере, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, поскольку эта гарантия распространяется только на работников, отработавших полную норму рабочего времени.

Инициатива об установлении неполного рабочего времени может исходить и от работодателя. В этом случае он должен предупредить работника об изменении существенных условий труда в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ч. 2 ст. 73 ТК РФ). В случаях, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 73 ТК РФ). Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается по п. 2 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников с предоставлением работнику гарантий и компенсаций.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Сведения о том, что работник принят на работу с неполным рабочим днем, в трудовую книжку работника не вносятся.

Режимом рабочего времени называется порядок распределения рабочего времени в рамках определенного календарного периода (дня, недели, месяца).

Основные вопросы режима рабочего времени регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка организации или коллективным договором.

Особым режимом работы является ненормированный рабочий день, который устанавливается для некоторых категорий работников с учетом особенностей их трудовых функций или характера труда. Эти работники в случае производственной необходимости могут привлекаться к работе сверх установленного для них рабочего времени (рабочего дня, смены) без дополнительной оплаты и без отгула. Переработка не считается сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ\*(87); в организациях, финансируемых из бюджета субъектов Российской Федерации, - органами власти соответствующего субъекта; в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления. Предприятия за счет собственных средств могут определять иной порядок компенсации за ненормированный рабочий день.

В случаях, когда дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника должна компенсироваться как сверхурочная работа. На основании ст. 152 Трудового кодекса РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Законодательство не устанавливает порядок привлечения работников к работе сверх определенной продолжительности рабочего времени, не предусматривает предельного количества переработок. Но это не означает, что для них вводится удлиненное рабочее время. На этих работников распространяются общие нормы продолжительности рабочего времени, внутренний трудовой распорядок. Отличие состоит лишь в возможности указанных выше переработок.

Ненормированный рабочий день может применяться для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала; лиц, труд которых не поддается учету во времени; лиц, которые распределяют время по своему усмотрению; лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Необходимо особо подчеркнуть, что работодатели в организациях любых форм собственности не вправе привлекать работников с ненормированным рабочим днем к такому режиму работы систематически, ибо в соответствии со ст. 101 ТК РФ подобный режим работы возможен только эпизодически.