МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ

ФЕДЕРАЦИИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

"САРАТОВСКАЯ ГСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ПРАВА"

ФИЛИАЛ САРАТОВСКОЙ ГОСУДАРТСВЕННОЙ АКАДЕМИИ ПРАВА

В г. АСТРАХАНИ

**Кафедра гражданско-правовых дисциплин**

**Учебная дисциплина "Трудовое право".**

**"Понятие и виды рабочего времени"**

(курсовая работа)

**Выполнил:**

**Научный руководитель:**

Астрахань

2008

**План**

Введение

Раздел 1. Рабочее время

1.1 История развития института рабочего времени

1.2 Понятие рабочего времени и его нормирование

Раздел 2. Виды рабочего времени

2.1 Нормальное рабочее время

2.2 Сокращенное рабочее время и его виды

2.3 Неполное рабочее время

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Заключая трудовой договор, работник предполагает, что он будет выполнять свою трудовую функцию не 24 часа в сутки, а в течение определенного отрезка времени, оставляя остальное время суток на реализацию собственных жизненных потребностей. Поскольку работодателю в принципе характерно стремление к противоположному результату, государство вынуждено регулировать эти проблемы с помощью специального института трудового права. Собственно, именно правовое регулирование рабочего времени явилось одним из первых «кирпичиков», из которых впоследствии и формировалось трудовое право.

Категория рабочего времени применяется во многих областях знаний – экономике, социологии, психологии и др. В правовых отношениях рабочее время имеет свою специфику.

В рамках данной курсовой работы было произведено исследование, в ходе которого были выявлены такие понятие как рабочее время, а также его разновидности.

Целью данного исследования является полное раскрытие института рабочего времени, раскрытие этапов развития данного института и т.д.

Данная тема была выбрана в связи с её актуальностью на сегодняшний день, да и в принципе вопросы в применении института рабочего были везде и всегда, а, следовательно, всё время была необходимость их решения.

Объектом данного исследования и будет являться рабочее время как таковое, в его развитии, а также его различные виды.

Предметом исследования являются нормы трудового права, регламентирующие цели, основания, условия и основные принципы, которыми руководствуется субъекты трудового права. Кроме того, предметом исследования выступают и материалы отечественной правоприменительной практики.

В представленной курсовой работе исследуются теоретические и прикладные аспекты реализации института рабочего времени в России, наиболее острые проблемы, возникающие при реализации данного института в жизнь.

Степень актуальности темы данной работы представлена в трудах таких виднейших учёных как: Л.А. Сыроватская, В,Р,Ширяева, Хохлова К.Е, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П.Орловский Соловьевой Г.Л Маврина, Е.Б.

Целью настоящей курсовой работы является исследование, анализ и обнародование наиболее важных понятий в институте рабочего времени, так как это обусловлено всеобъемлющей значимостью данного института для нашего общества.

Для достижения поставленной цели решались следующие общие и частные задачи:

- установление сущности понятия рабочего времени

- аналитическая оценка действующего законодательства, регламентирующего данный институт

- анализ и обобщение материалов практики правоприменения по данному вопросу

- выдвижение предложений по усовершенствованию законодательства.

По мнению автора, выбранная цель была достигнута, а поставленные задачи выполнены.

**Раздел 1. Рабочее время**

**1.1 История развития института рабочего времени**

Продолжительность рабочего времени представляет собой одно из важнейших условий труда, ограничение продолжительности которого и стало первым требованием наёмных работников в борьбе за свои права. На протяжении всей истории взаимоотношений между работодателями и работниками вопросы рабочего времени оставались в центре внимания сторон.

Впервые такое определение было дано в законодательном акте от 2 июня 1897 г. « О продолжительности и распределении в заведениях фабрично-заводской промышленности»: «…Рабочим временем или часом рабочих часов в сутки для каждого рабочего считается то время, согласно договора найма, рабочий обязан находиться в промышленном заведении и распоряжении заведующего оным для исполнения работы». Данное определение было в последующем заимствовано в постановлении Рабочего и крестьянского правительства от 29 октября 1917 г. « О восьми часовом рабочем дне, продолжительности и определении рабочего времени»[[1]](#footnote-1).

Такое определение, сложившееся в российском праве на протяжении длительного периода, получило в нашей стране широкое распространение. Однако нужно иметь ввиду, что в нем фактически отождествляются два понятия: рабочее время как таковое и его норма. Между тем, очевидно, что установленная договором или иным способом норма рабочего времени может не совпадать с фактически отработанным временем. Например, работа сверх нормы, выполненная работником, также считается рабочим временем со всеми вытекающими правовыми последствиями. С этих позиций более адекватным определением рабочего времени представляется то, которое дано в Конвенции Международной организации труда № 30, принятой ещё в 1930. согласно этой Конвенции под рабочим временем понимается период, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя. Нужно также отметить, что аналогичные определения содержатся в Конвенциях Международной организации труда №51, 61[[2]](#footnote-2).

Рабочее движение в России вплоть до 1917г. Выдвигало требование о восьмичасовом рабочем дне. Декрет о восьмичасовом рабочем дне был принят только после октябрьской революции – 29 октября 1917. В декрете содержалась и норма об ограничении продолжительности рабочей недели 47 часами. Кодексы законов о труде 1918, 1922 г.г., действовавшие в нашей стране, также ограничивали продолжительность ежедневной работы 8 часами. Этапным нормативным актом в регулировании продолжительности рабочего времени стал Манифест юбилейной сессии ЦИК СССР от 12 октября 1927 г., в соответствии с которым началось осуществление перехода к семичасовому рабочему дню. Уже в предвоенные годы процесс перехода на семичасовой рабочий день был остановлен и продолжительность была увеличена до восьми часов и вновь введена семидневная календарная неделя. Во время Великой Отечественной войны действовали законы военного времени. В 1960 был принят закон который устанавливал продолжительность рабочего дня не более 7 часов. О продолжительности рабочей недели в этом законе не упоминалось. Кодекс Законов о труде от 1971г. Указывал, что нормальная продолжительность труда зависит от категории трудящихся, и составляет 24 и 36 часов в неделю. Дальнейшее уменьшение продолжительности рабочего времени было осуществлено в 1991 Законом «О повышении социальных гарантий трудящихся», согласно которому продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

Вывод: в этой главе были рассмотрены самые основные фрагменты развития института рабочего времени, определение рабочего времени которое дала международная организация труда, сравнение с законодательным определением рабочего времени в России, в разные исторические эпохи и т.д.

**1.2 Понятие рабочего времени и его нормирование**

Рабочее время как условие труда в значительной степени определяет уровень жизни трудящихся. От его продолжительности зависит количество свободного времени, используемого для отдыха, удовлетворения культурных и иных потребностей людей

Современное российское трудовое законодательство – в соответствии с Конституцией РФ и международными правовыми актами, к которым присоединилась Россия, - оставила за трудовым законодательством в области регулирования рабочего времени функцию охраны труда, реализуемую путем установления законом предельной меры труда, которую работодатели ни самостоятельно, ни по соглашению с представительными органами работников или с самими работниками не могут превышать.

Статья 91 ТК РФ, во-первых, содержит определение рабочего времени, во-вторых, устанавливает его максимальную продолжительность, в-третьих, указывает на обязанность работодателя вести учет рабочего времени Кроме того, некоторые трудовые обязанности работник должен выполнять и в свободное от работы время, например бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21 и 232 ТК РФ), не разглашать охраняемые законом тайны (государственную, служебную, коммерческую и др.) (п. «в» ст. 81 ТК РФ), соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках (ст. 21, 214 ТК РФ).

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени.

Определение меры труда конкретных работников (в пределах ограничений установленных законом в интересах охраны труда) стало функцией коллективного договора и трудового договора[[3]](#footnote-3). В тех случаях, когда в организации или учреждении коллективный договор не заключался или условие о продолжительности труда не было включено в коллективный договор, в качестве реальной нормы рабочего времени действует предельная норма, установленная законом.

Норма рабочего времени может устанавливаться на различные календарные периоды: неделю, месяц, квартал, год. Норма рабочего времени - количество часов, которое работник должен отработать в течение определенного календарного периода. Под рабочей неделей понимается продолжительность рабочего времени и числа рабочих дней в течение календарной недели. Закон допускает применение двух типов рабочей недели: пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями и шестидневной с одним выходным. Продолжительность работы в другие календарные периоды (месяц, квартал, год) определяется исходя из величины рабочего времени в неделю[[4]](#footnote-4). Продолжительность ежедневной работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и называется рабочей сменой. Что касается рабочего дня, то ранее под этим термином понималась продолжительность рабочего времени в сутки, установленная законом, а в настоящее время это понятие используется в законодательстве и на практике как синоним рабочей смены.

Также в рамках данной главы необходимо отметить, что ст. 108 ТК РФ сказано, что работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, а также перерывы для обогрева при работе на улице, а также для кормления ребенка до 1.5 лет. На работах же, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и перерыва в рабочее время[[5]](#footnote-5). Не включаются в рабочее время отпуска без сохранения заработной платы, а также прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы. Однако в соответствии с трудовым правом потери рабочего времени не подлежат компенсации путем отработок

Помимо общего понятия рабочего времени, в законодательстве по тем или иным признакам различаются такие его виды, как: нормальное, сокращенное, неполное, ненормированное. Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх установленной продолжительности. Рабочее время различается по его режиму (поденный и суммированный учет, гибкое и раздробленное рабочее время).

В отличие от ранее действовавшего КЗоТа, в котором продолжительность норм сокращенного рабочего времени определялась путем указания на максимально предельное количество рабочих часов в неделю, в ст. 92 ТК РФ избран другой подход — в ней указано количество часов, на которое нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для указанных в ней категорий работников. Тем самым продолжительность сокращенного рабочего времени поставлена в зависимость от продолжительности нормального.

Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время – сторонами трудового договора при заключении такового или впоследствии[[6]](#footnote-6).

Итак, в данной главе были рассмотрены понятие рабочего времени, его нормирование по российскому трудовому законодательству, вкратце были упомянуты основные разновидности рабочего времени.

**Раздел 2. Виды рабочего времени**

**2.1 Нормальное рабочее время**

Нормальное рабочее время-продолжительность рабочего времени, применяемая в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, её выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда. Максимальные нормы продолжительности рабочего времени установлены законом. Основной нормой продолжительности рабочего времени по действующему законодательству является рабочая неделя, под которой понимается продолжительность рабочего времени в часах в течение 7-дневной календарной недели. Установление недельной нормы продолжительности рабочего времени связано с тем, что в трудовом законодательстве предусмотрены два вида рабочей недели: 5-дневная и 6-дневная. До введения в 1967 г. 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями основной нормой рабочего времени был рабочий день, т. е. продолжительность рабочего времени в часах в течение суток при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Ныне рабочий день как норма рабочего времени сохранил свое значение в связи с тем, что в некоторых ранее принятых нормативных правовых актах о труде, которые пока действуют, вопросы рабочего времени (например, сокращение его продолжительности на работах с вредными условиями труда) и времени отдыха (продолжительность отпусков судей) решаются в законодательстве на основе рабочего дня как нормы рабочего времени. В ТК РФ термин «рабочий день» употребляется иногда в качестве синонима «рабочей смены», например «неполный рабочий день» (ст. 93 ТК РФ), «разделение рабочего дня на части» [[7]](#footnote-7). Термин «рабочий день» употребляется также для обозначения дней календарной недели, в которые производится работа (явочные дни), в отличие от выходных дней (ч. 2 ст. 112 ТК РФ).Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ). Закон устанавливает, что нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Закон не исключает возможности определения нормы рабочего времени для отдельного работника соглашением между этим работником и работодателем, причем она в этом случае не может превышать как нормы установленную законом, так и норму установленную коллективным договором.

Вывод. В данной главе были рассмотрены понятие рабочего времени, норма рабочего времени, которая устанавливается на территории России и является императивной.

**2.2 Сокращенное рабочее время и его разновидности**

Сокращенное рабочее время – установленная законом продолжительность рабочего времени, уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени, однако с сохранением полной оплаты труда. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени коллективным договором или законом. В тех случаях, когда сокращенная норма рабочего времени устанавливается договором, то она становится в такой же мере обязательной для работодателя, как и законодательный предел рабочего времени.

Указание в ст. 92 ТК на возможность сокращения рабочего времени федеральным законом не означает ограничения прав участников трудовых отношений. Сокращенное рабочее время может устанавливаться также коллективным договором, соглашением. Статья 92 устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в течение календарной недели. Продолжительность ежедневной работы (смены) лиц, для которых установлена сокращенная рабочая неделя, регулируется ст. 94 ТК.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, указанных в ч. 1 и 3 ст. 92 ТК РФ, является с точки зрения оплаты труда полной нормой труда. Оплата за работу в течение сокращенного рабочего времени производится за выполнение установленной нормы труда, как и при нормальной (общеустановленной) продолжительности рабочего времени (ч. 2 ст. 21, ч. 4 ст. 129 ТК РФ). Этим сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ). Исключение установлено для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в свободное от учебы время (ч. 2 ст. 92 ТК РФ), оплата труда которых производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ч. 3 ст. 271 ТК РФ), т. е. так же, как при неполном рабочем времени (ст. 93 ТК РФ).

Сокращенное рабочее время на основании норм законодательства установлено:

а) для несовершеннолетних работников

б) для работников с пониженной трудоспособностью

в) на работах с вредными и опасными условиями труда

г) для отдельных категорий работников

д) для работников работающих в ночное время

е) в предпраздничные дни

*Сокращение рабочего времени для несовершеннолетних работников.* Нормальная продолжительность рабочего времени для работников, не достигших 16 лет, сокращается на 16 часов в неделю и соответственно составляет 24 часа в неделю. Продолжительность ежедневной смены для работников в возрасте от 15 до 16 лет не может превышать 5 часов. Для работников от 16 до 18 лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю, а продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов.

Рабочее время для несовершеннолетних сокращается независимо от характера работы, отрасли хозяйства, формы собственности, на которой базируется организация.

Рабочее время для несовершеннолетних сокращается и для учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время. В этом случае продолжительность рабочего времени учащихся от 14 до 16 лет и от 16 до 18 лет не может превышать соответственно 12 и 18 часов, а продолжительность ежедневной смены должна быть не более 2.5 и 3.5 часов соответственно.

Труд несовершеннолетних работников оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы за счёт собственных средств[[8]](#footnote-8).

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов при сокращении рабочего дня в течение недели; за время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда ( ч. 3 ст. 176 ТК).

*Сокращение рабочего времени для работников с пониженной трудоспособностью.*

Правом на снижение нормы рабочего времени пользуются инвалиды 1 и 2 групп. Продолжительность их труда по сравнению с нормальной уменьшается на 5 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

Рабочее время для лиц, не достигших 18-летнего возраста, и инвалидов сокращается независимо от характера работы, отрасли хозяйства, формы собственности, на которой базируется организация. В данном случае работает также ч. 3 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов».

*Сокращение рабочего времени на работах с вредными и опасными условиями труда.*

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда сокращенное рабочее время установлено с целью облегчения условий труда для работников, чей труд сопряжен с воздействием вредных факторов производства на организм человека. Перечень тяжелых работ, а также работ сопряженных с вредными и опасными условиями труда должен утверждаться в порядке, определяемом Правительством РФ. В ходе утверждения такого перечня создается трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Работа на предприятиях, указанных в данном перечне, дает право на получение дополнительного отпуска т сокращенного рабочего дня.

Максимальная продолжительность рабочего времени для работ и профессий определена в вышеуказанном перечне в зависимости от степени вредности работ. Трудовой кодекс, принятый 21 декабря 2001г., устанавливает правило, согласно которому для работников работающих с вредными и опасными условиями труда, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и более. Кодекс ограничивает и продолжительность ежедневного труда: при 36-часовой рабочей неделе продолжительность рабочей недели не может быть более 8 часов, при 30 часовой рабочей неделе и менее 6 часов.

Работодатели вправе расширять круг лиц, для которых устанавливается сокращенное рабочее время, если условия их труда по объективным показателям относятся к тяжелым и вредным.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере[[9]](#footnote-9).

*Сокращение рабочего времени для отдельных категорий работников.*

В соответствии со ст. 333 ТК РФ и Законом РФ «Об образовании» сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для педагогических работников образовательных учреждений. Их рабочая неделя не может превышать 36 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время установлено также для других работников, чей труд связан с большими нервными и интеллектуальными нагрузками. Так, для воспитателей детских дошкольных учреждений максимальная продолжительность работы составляет 36 часов в неделю. Для медицинских работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, а для отдельных категорий работников – меньшая продолжительность труда. Так, для врачей амбулаторно-поликлинических учреждений, занятых исключительно амбулаторным приемом, врачей-стоматологов продолжительность рабочей недели не может быть более 33 часов.

На основании специального нормативного акта сокращенное рабочее время установлено членами экипажей воздушных судов гражданской авиации: при выполнении летной работы их рабочая неделя не может превышать 36 часов.

Коллективным или трудовым договором норма рабочего времени в 36 часов в неделю устанавливается для женщин, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям[[10]](#footnote-10).

*Сокращение рабочего времени для работников работающих в ночное время.*

Трудовое законодательство предусматривает особый случай сокращение рабочего времени – ограничение продолжительности труда в ночное время. Ночным законодатель признает рабочее время с 22 часов до 6 часов утра. Ночная работа неблагоприятно отражается на работе человека, поэтому в ряде рекомендаций Международной Организации Труда содержится призыв к ограничению ночного труда. Но до настоящего времени в условиях современной экономики ночная работа необходима. Данная необходимость обусловлена особенностями технологических процессов, требованиями обслуживания населения (электростанции, водоснабжение, больницы транспорт и т.д.). На основании ст. 96 ТК РФ при работе в ночное время продолжительность рабочей смены сокращается на один час без последующей отработки. Современное толкование этой нормы обязывает не только уменьшить продолжительность ночной смены, но и соответственно сокращать норму рабочего времени при работе в ночную смену.

Трудовой кодекс устанавливает, что продолжительность работы в ночное время не сокращается для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также при сменных работах при шестидневной рабочей неделе, с одним выходным днем. Список подобного рода работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Законодатель устанавливает перечень субъектов, которые не могут быть допущены к работе в ночное время. В данный перечень входят: беременные женщины, работники не достигшие 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников. С письменного согласия могут привлекаться к работам женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, а также работники осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением[[11]](#footnote-11). При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Отдельно, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором может устанавливаться порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

*Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней*

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно 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.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Вывод. Итак, данная глава, которая оказалась наикрупнейшей частью исследования, была наполнены выводами о понятии сокращенной продолжительности рабочего дня и конкретно результатами исследования по каждой из разновидностей сокращенной продолжительности рабочего времени[[12]](#footnote-12).

**2.3 Неполное рабочее время**

Согласно Российскому законодательству неполным рабочим временем называется рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальное или сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время может выступать как неполная рабочая неделя или как неполный рабочий день. При неполном рабочем дне уменьшается продолжительность ежедневной работы, но рабочая неделя остается пятидневной или шестидневной. Неполное рабочее неделя – уменьшение числа рабочих дней при сохранении установленной продолжительности рабочей смены. Возможно также одновременное сокращение рабочего дня и рабочей недели.

Таким образом, при неполном рабочем времени, так и при сокращенном рабочем времени, соответственно продолжительность рабочего времени уменьшается. Однако неполное рабочее время отличается от сокращенного определенного рода признаками. Во первых, если сокращенное рабочее время устанавливается законом или коллективным договором для определенных категорий работников. , то неполное рабочее время может быть установлено для любого работника по соглашению между сторонами. Во вторых, при сокращенном рабочем времени его продолжительность определяется нормативным актом, регулирующим конкретный вид сокращенного рабочего времени; соглашение же между работником и работодателем о неполном рабочем времени может предусматривать уменьшение рабочего времени на любое количество часов или рабочих дней без каких либо ограничений. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии[[13]](#footnote-13). Оплата труда при неполном рабочем дне производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Законодательство РФ предусматривает, что в определенных случаях по заявлению работника работодатель обязан установить ему неполное рабочее время. Такая обязанность лежит на работодателе, если с заявлением об установлении неполного рабочего времени обращается:

- беременная женщина

- работник имеющий ребенка в возрасте до 14 лет; ребенка инвалида до достижения им 18 лет

- работник осуществляющий уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

- инвалиды [[14]](#footnote-14).

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работников, каких либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В отдельных случаях неполное рабочее время может устанавливаться по инициативе работодателя. Это возможно в связи с изменениями в организационных или технологических условиях труда. Если эти условия могут повлечь за собой массовые увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представительного органа работников вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации[[15]](#footnote-15).

Иногда работодатель вынужден вводить по своей инициативе неполное рабочее время и при отсутствии изменений в организации и производстве труда. Причинами этого могут выступать: ухудшение его финансового положения; снижение спроса на продукцию и т.п. Однако такую ситуацию следует рассматривать как простой не по вине работников, в силу чего последние должны получать установленные законом гарантийные выплаты. Соответствующими нормативными актами предусмотрена выплата государственной службой занятости компенсаций работникам, вынужденно работающим неполное рабочее время.

Работа в условиях неполного рабочего времени широко распространена в индустриально занятых странах. Неполное рабочее время применяется в различных вариантах: с целью увеличения занятости населения поощряется использование одного рабочего места двумя работниками с неполным рабочим днем; формируются вторые смены с составом работников, работающих неполное рабочее время, и т.д.

Применение неполного рабочего времени ведет, как правило, к повышению эффективности производства и соответствует жизненным устремлениям отдельных групп трудящихся: женщин, студентов, пенсионеров. В нашей стране возможности, связанные с применением неполного рабочего времени, используются ещё недостаточно.

Неполное рабочее время устанавливается совместителям по совмещаемой работе. Продолжительность неполного рабочего времени по совмещаемой работе не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю[[16]](#footnote-16). Такое ограничение установлено только для работы по совместительству.

Вывод. Последняя глава данного раздела посвящена неполному рабочему времени. В данной главе были рассмотрены положения, которые даёт нам трудовое законодательство о целях применения неполного рабочего времени; отличия неполного рабочего времени от сокращенного рабочего времени, о субъектах трудового права, чьё прошение о предоставлении им неполного рабочего дня является обязательным для работодателя и т.д.

**Заключение**

В своей курсовой работе я рассмотрел основные аспекты правового регулирования рабочего времени.

Общественно-полезная деятельность человека, сферы приложения его труда весьма разнообразны. Это может быть работа не только по трудовому договору, но и предпринимательская деятельность, уход за детьми, работа по дому, на приусадебных участках, творческая деятельность и т.д. В качестве общего для всех видов трудовой деятельности измерителем количества затраченного труда выступает категория рабочего времени.

Право не может и не должно регулировать все время, посвященное общественно-полезному труду. Занимаясь, например, предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя, гражданин сам решает, сколько времени он будет работать, а сколько отдыхать. Бессмысленно устанавливать в нормативном порядке продолжительность времени работы писателю или художнику. Правовая регламентация рабочего времени необходима там, где имеют место трудовые отношения, где работа осуществляется по трудовому договору, поскольку вводится она с определенной целью: с одной стороны, закрепить необходимую меру труда, а с другой – ограничить его продолжительность, обеспечить работнику время для отдыха и восстановления затраченных сил.

Как мы выяснили трудовое законодательство предусматривает, учитывая различные характерные признаки, наряду с общим понятием рабочего времени и его отдельные разновидности: нормальное, сокращенное, неполное. Специальный режим правового регулирования предусмотрен для работы в ночное время, в случаях работы сверх установленной продолжительности, работы в выходные и праздничные дни.

Основной задачей правового регулирования рабочего времени является установление продолжительности труда, норм рабочего времени. Вплоть до конца 80-х годов нормирование продолжительности рабочего времени всех работников осуществляется исключительно в централизованном порядке. Установленные законодательством нормы продолжительности рабочего времени имели императивный характер. Они не могли не только увеличиваться, но и уменьшаться по соглашению между работодателями и профсоюзами либо по договоренности сторон трудового договора (за исключением установления работнику неполного рабочего времени в случаях, указанных в законодательстве). В современных условиях функция государства и роль законодательства в регулировании рабочего времени кардинальным образом изменились. И связано это в значительной мере с тем, что вопросы рабочего времени и его продолжительность теперь являются предметом коллективного договорного и индивидуального договорного регулирования. Причем договоры и соглашения приобретают все большее значение в установлении продолжительности рабочего времени. В настоящее время закон определяет предельные нормы рабочего времени, максимально допустимую его продолжительность. Организации в свою очередь, на основе и в пределах этих норм вправе самостоятельно устанавливать продолжительность рабочего времени для своих работников. Коллективные договоры и иные локальные акты, исходя из конкретных социальных и экономических условий, могут или закреплять в качестве обязательных те же нормы рабочего времени, что устанавливаются в законе, или же сокращать продолжительность рабочего времени, не уменьшая при этом оплату труда.

**Список использованной литературы**

1. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хахлова. – М.: Юрист, 2003. – 451c.
2. Конвенции и рекомендации МОТ, принятые международной организацией труда. Москва. 1997. 650с.
3. Прокопенко В.И. Трудовое право: Курс лекций: Для студентов юрид. Вузов и факультетов. - К.: Вентури, 2006 – C.60.
4. Кадровик (сборник). 2-й выпуск (по состоянию на 1 сентября 2005 года) - Новосибирск: Сибирский Университетское Издательство, 2005. –С.88.
5. Научно-практический комментарий к законодательству РФ о труде. В 2-х томах. М., 2001.
6. Л.А. Сыроватская Трудовое право: учебник /2-е издание, доп. и перераб. М., ЮРИСТЪ, 2003 – 402с.
7. Трудовое право России: Учебник/ Под ред. В.Р.Ширяева, Хохлова К.Е. – М.: Юрист, 2007. 367с.
8. Гражданское право – периодическое издание, №7 47с.
9. Трудовое право России: Учебник. Краткий курс / А.Ф. Нуртдинова, Ю.П.Орловский - М.: Юридическая фирма «Контракт», 2001 – 397с.
10. ТК РФ.
11. Научно-практический комментарий к законодательству РФ о труде. Под ред. Соловьевой Г.Л. Том 1. с.349.

1. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хахлова. – М.: Юрист, 2003. – С.348-349 [↑](#footnote-ref-1)
2. Конвенции и рекомендации МОТ, принятые международной организацией труда. Москва. 1997. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хахлова. – М.: Юрист, 2003. – С.346 [↑](#footnote-ref-3)
4. Прокопенко В.И. Трудовое право: Курс лекций: Для студентов юрид. Вузов и факультетов. - К.: Вентури, 2006 – C/60. [↑](#footnote-ref-4)
5. Кадровик (сборник). 2-й выпуск (по состоянию на 1 сентября 2005 года) - Новосибирск: Сиб. Унив. Изд-во, 2005. –С.88. [↑](#footnote-ref-5)
6. Научно-практический комментарий к законодательству РФ о труде. В 2-х томах. М., 2001 [↑](#footnote-ref-6)
7. Л.А. Сыроватская Трудовое право: учебник /2-е издание, доп. и перераб. М., ЮРИСТЪ, 2003 – C.109

   ТК РФ: ст.105 [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовое право России: Учебник/ Под ред. В.Р.Ширяева, Хохлова К,Е. – М.: Юрист, 2007. С.254. [↑](#footnote-ref-8)
9. ТК РФ, Ст. 147 [↑](#footnote-ref-9)
10. Гражданское право – периодическое издание, №7 Листов Л.П.: Проблемы рабочего времени. С.12-13 [↑](#footnote-ref-10)
11. Трудовое право России: Учебник. Краткий курс / А.Ф. Нуртдинова, Ю.П.Орловский - М.: Юридическая фирма «Контракт», 2001 – С.351 [↑](#footnote-ref-11)
12. ТК РФ,: Ст. 95 [↑](#footnote-ref-12)
13. Научно-практический комментарий к законодательству РФ о труде. Под ред. Соловьевой Г.Л. Том 1. с.349 [↑](#footnote-ref-13)
14. ТК РФ. Ст.93 [↑](#footnote-ref-14)
15. ТК РФ. СТ.73 [↑](#footnote-ref-15)
16. ТК РФ : ст.ст. 98, 284 [↑](#footnote-ref-16)