Федеральное Агентство по образованию Российской Федерации

Владивостокский государственный университет   
экономики и сервиса

Правовое регулирование рабочего времени

курсовая работа

Владивосток

2007

Федеральное Агентство по образованию Российской Федерации

Владивостокский государственный университет  
экономики и сервиса

Институт права

Правовое регулирование рабочего времени

курсовая работа

#### Исполнитель

Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ группа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О подпись

Научный руководитель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О учёная степень, учёное звание подпись

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
 название кафедры  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
 Ф.И.О учёная степень, учёное звание подпись

##### Курсовая работа допущена к защите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата допуска

Дата защиты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

### Владивосток

2007

Содержание

Введение ...................................................................................................... 4

1. Понятие рабочего времени и его юридическое значение ……. . . . . . 5

1.1 Понятие рабочего времени и его юридическое значение …. . 5

1.2 Виды рабочего времени . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . 8

2. Рабочее время за пределами нормированной продолжительности . 12

2.1 Ненормированный рабочий день . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . 12

2.2 Сверхурочная работа . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . 13

3. Режим и учет рабочего времени . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .18

Заключение . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . 24

Список использованной литературы . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .26

**Введение**

Темой данной курсовой работы является « Правовое регулирование рабочего времени ».

Правовое регулирование рабочего времени является неотъемлемой частью в организации труда, так как практически любое явление в нашем правовом государстве должно быть закреплено и урегулировано правовыми актами.

Рабочее время должно быть регламентировано такими актами как Трудовой Кодекс РФ, актами, указанными в Трудовом Кодексе, правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, а так же коллективным договором а так же условиями трудового договора.

Целью данной работы является изучение Трудового Кодекса РФ в части правового регулирования рабочего времени. При изложении материала в работе использовались новейшие нормативные акты, был проведен сравнительный анализ Трудового Кодекса РФ с положениями КЗоТ.

Задачами данной курсовой работы являются рассмотрение понятия рабочего времени и его правовое регулирование.  
 В первой главе дается понятие рабочего времени и раскрывается его юридическое значение, а так же подробно рассматриваются виды рабочего времени – нормальное сокращенное и полное.   
 Во второй главе дается понятие рабочего времени за пределами его нормальной продолжительности. Рассмотрены такие понятия как ненормированный рабочий день, сверхурочная работа и внутреннее и внешнее совместительства.   
 В третьей главе изучается режим и различные способы учета рабочего времени.   
 В заключении приводятся основные выводы.

**Глава 1. Понятие рабочего времени и его юридическое значение**

* 1. **1.1 Понятие рабочего времени и его юридическое значение**

Понятие рабочего времени изучается в разных от­раслях знаний. С экономической точки зрения рабо­чим временем является только результативно потра­ченное время, т. е. перерывы в него не включаются.

Ст. 91 ТК РФ определяет рабочее время, как 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. [[1]](#footnote-1)

В принципе это понятие верно, но в нем затушевывается решающее значение исполнения основной обязанности работника – выполнять работу, обусловленную трудовым договором, скрывается смысл, назначение рабочего времени, в течение которого работник должен трудиться.

Кроме того, некоторые трудовые обязанности работник должен выполнять и в свободное от работы время, например бережно относиться к имуществу работодателя, не разглашать установленные законом тайны, соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках.  
 В рабочее время, в соответствии с трудовым правом, включается как время, в течение которого фактически выполнялась работа, так и периоды, в течение которых работа фактически не выполнялась, но которые в соответствии с нормами трудового права не подлежат исключению из рабочего времени (например, простои, оплачиваемые перерывы). С другой стороны, рабочим является и время работы сверх установленной продолжительности в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа должна быть компенсирована работнику. Не исключается в рабочее время неоплачиваемый перерыв для отдыха и питания, но от его продолжительности зависит время (момент) окончания рабочего дня (смены). 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.

С точки зрения права рабочее время понимается то­же по-разному.

1. *Рабочее время — это вид меры труда.* Процесс труда всегда протекает в течение определенного вре­мени. Измерение труда по количеству (время) и ин­тенсивности (норма) и есть мера труда. Мера труда в юридической литературе понимается как определен­ная сумма единиц измерения количества труда. Длительность меры труда измеряется продолжитель­ностью рабочего времени в часах, днях (сменах), не­делях и т. д. Рабочее время представляет собой экс­тенсивную меру труда в отличие от норм выработки (и др.) —.интенсивной меры труда. Рабочее время — наиболее простой и естественный измеритель труда, оно обладает универсальным характером. Устанавливая определенную продолжительность рабочего времени, стороны трудового договора определяют то; количество труда, которое работник должен предоставить работодателю в соответствии со своими трудовыми обязанностями.[[2]](#footnote-2)

У рабочего времени как экстенсивной меры труда есть недостаток, который выражается в том, что этот показатель как универсальный критерий меры труда не учитывает качественную сторону меры труда (нельзя сказать, какое количество труда будет проде­лано за это время).

2. *Рабочее время — институт трудового права,* так как отвечает признакам института права, разра­ботанным в общей теории права (регулирует свой участок общественных отношений, является сово­купностью правовых норм, у него есть своя функ­ция).

Нормы о рабочем времени регулируют определен­ный участок общественных отношений в рамках предмета трудового права. Отношения, предметом которых является рабочее время, — это элементарные отношения в составе сложного трудового право­отношения, однако они имеют относительно само­стоятельный характер. Нормы, регулирующие эти отношения, направлены на то, чтобы, с одной сторо­ны, ограничить процесс труда во времени (защитная функция трудового права), а с другой стороны, изме­рить труд (производственная функция трудового права).[[3]](#footnote-3)

Институт рабочего времени обособлен в законода­тельстве. В Трудовом кодексе РФ содержится раздел 4 «Рабочее время», который объединяет две главы. В нем про­слеживается определенная логика построения норм. Шагом вперед является наличие «Общих положе­ний» и, в частности, понятия рабочего времени.

Функция института рабочего времени состоит в своеобразии сочетания функций трудового права — защитной и производственной. Защитная функция института рабочего времени состоит в том, что нор­мы данного института, регулируя рабочее время, препятствуют произволу работодателя, устанавлива­ют случаи сокращенной продолжительности рабоче­го времени, в том числе неполного рабочего времени, порядок привлечения к сверхурочным работам и т. д. Производственная же функция проявляется в том, что рабочее время — вид меры труда.

3. *Как элемент трудового правоотношения* рабо­чее время — это время, в течение которого работник согласно внутреннему трудовому распорядку должен находиться в месте производства работ и выполнять свою трудовую функцию или иную порученную ему работу (в соответствии с трудовым законодательст­вом). Специфика трудового правоотношения во мно­гом определяется обязанностью соблюдать рабочее время.

Эта обязанность — важнейший элемент трудового правоотношения, она тесно связана с обязанностью соблюдать дисциплину труда, т. е. продолжительность.

Соблюдение норм трудового права о рабочем времени является обязанностью как работодателя, так и работников. Работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а работодатель – обеспечить все необходимые условия для этого и так организовать работу, чтобы не нарушались права работников на отдых и охрану труда.

**1.2 Виды рабочего времени.**

Помимо общего понятия рабочего времени по продолжительности различаются такие его виды, как нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Эти три вида рабочего времени являются нормированным рабочим временем.   
 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-тидневная.   
 Нормальная продолжительность рабочего времени работника не может превышать 40 часов в неделю (как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе). Абсолютное большинство работников имеют у нас по Трудовому кодексу нормальную продолжительность рабочего времени.

Сокращенным рабочим временем называется установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой, этим сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени. Исключение установлено для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в свободное от учебы время, оплата труда которых производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, т.е. также как и при неполном рабочем времени.   
 Для некоторых категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. В отличие от ранее действовавшего КЗоТа, в котором продолжительность норм сокращенного рабочего времени определялась путем указания на максимально предельное количество рабочих часов в неделю[[4]](#footnote-4), 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.   
 Согласно ст. 92 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени составляет: для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм. Для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю. Сокращается нормальная продолжительность рабочего времени на 4 часа в неделю и более для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Для учителей, научно-педагогических работников, врачей, женщин, работающих в сельской местности, для врачей, медицинских сестер ряда лечебных учреждений рабочее время – 6,5 и 5,5 часов в день; учителей, научных педагогических работников, женщин, работающих в сельской местности, - не более 36 часов в неделю.[[5]](#footnote-5)   
 При сокращенной продолжительности рабочего времени продолжительность ежедневной работы не должна превышать пределов, предусмотренных ст. 94 ТК РФ. В частности, для работников в возрасте от 15 до 16 лет она не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов, причем для последней категории работников продолжительность рабочего времени должна быть не больше 36 часов в неделю, поэтому при пятидневной рабочей неделе у них еженедельно образуется недоработка в 1 час, которую приходится отрабатывать в один из дополнительных рабочих дней каждую шестую неделю, но организации в соответствии с ТК РФ в коллективном трудовом договоре или трудовом договоре могут устанавливать для этих работников 35 – часовую рабочую неделю. Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность рабочей смены установлена в 2,5 часа, а для возрастной категории 16-18 лет – 3,5 часа. Для инвалидов продолжительность смены определяется 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 – 6 часов.   
 Для некоторых категорий творческих работников при нормальной продолжительности рабочего времени продолжительность ежедневной работы, согласно ст. 94, устанавливается в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.   
 В коллективных договорах организаций нормы продолжительности рабочего времени могут быть уменьшены (без уменьшения заработной платы) с учетом экономических возможностей. Это, естественно, повлечет за собой и уменьшение продолжительности ежедневной работы.   
 Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) – это часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени. Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. При неполном рабочем дне уменьшается продолжительность ежедневной работы с сохранением количества рабочих (явочных) дней, т.е. 5 или 6 в зависимости от вида рабочей недели. При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней с сохранением в дни выходов на работу установленной продолжительности ежедневной работы (смены). Возможно и уменьшение одновременно количества рабочих дней и продолжительности ежедневной работы в дни выходов на работу.[[6]](#footnote-6) Оплата труда работника во всех этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Этим неполное время отличается от сокращенного.   
 Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. При применении неполного рабочего дня не предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Уменьшение времени работы во вредных и (или) опасных условиях труда влияет на исчисление стажа работника, который дает право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в таких условиях.[[7]](#footnote-7)  
 По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. 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 (ст. 98, 284 ТК). Такое ограничение установлено только для работы по совместительству.[[8]](#footnote-8)

**Глава 2. Рабочее время за пределами нормированной продолжительности.**

* 1. **2.1 Ненормированный рабочий день.**

Ненормированный рабочий день — это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих рудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК).

Существенная черта ненормированного рабочего дня состоит, во-первых, в том. Что работник может быть привлечен к работе сверх нормальной продолжительности без его согласия и что необходимость этого определяется по усмотрению работодателя, и , во-вторых, в том, что работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не подлежит повышенной оплате или компенсации отгулом, а переработка компенсируется предоставлением дополнительного отпуска.

Специфика этого рабочего времени заключается в том, что работа в данном случае может осуществляться за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При этом превышение установленной нормы рабочего времени не рассматривается как сверхурочная работа. Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется по распоряжению работодателя. Однако такое распоряжение может касаться не любого работника, а только тех лиц, в отношении которых может быть установлен режим работы с ненормированным рабочим днем. Для этого в организации коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка должен быть утвержден перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Условие о ненормированном рабочем дне должно включаться в трудовой договор с кон­кретным работником.

Работа на условиях ненормированного рабочего дня компенси­руется работнику предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска. Конкретная продолжительность такого отпуска может устанавливаться коллективным договором или локальным актом — правилами внутреннего трудового распорядка. В том слу­чае, когда отпуск за ненормированный рабочий день не предостав­ляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабоче­го времени работнику с ненормированным рабочим днем с его письменного согласия компенсируется как сверхурочная работа г. 119 ТК)

* 1. **2.2 Сверхурочная работа.**

Согласно ст. 97 ТК РФ, законодатель классифицирует работу свыше нормальной продолжительности рабочего времени за пределами учетного периода по инициативе работодателя как сверхурочную работу. Очевидно, под нормальной продолжительностью рабочего времени в этой статье законодатель понимает установленную для данной категории работников продолжительность рабочего времени (и нормальную, и сокращенную). Согласно ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Итак, с учетом ст. 94, 100, 103 и 104 ТК РФ, сверхурочная работа – это прежде всего работа сверх установленной продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете – сверх установленной нормы рабочего времени за учетный период, если нормативными правовыми актами не установлена максимальная продолжительность ежедневной работы, например, не более 10 или 12 часов.[[9]](#footnote-9) В последнем случае сверхурочной является работа сверх установленной смены.   
 Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия в следующих случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ:   
1) 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 (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества или создать угрозу жизни и здоровью людей;   
2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;   
3) для продолжения работ при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем без его согласия в следующих случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ:

1. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.  
    В иных случаях, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.   
    Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет этих работ, выполненных каждым работником. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, некоторых других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.   
    Поскольку в соответствии со ст.99 ТК РФ привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия, любой работник имеет право отказаться от выполнения этих работ, и такой отказ (в частности, при неявке сменщика) не является нарушением трудовой дисциплины. [[10]](#footnote-10)  
    Сверхурочные работы компенсируются повышенной оплатой или дополнительным временем отдыха. Согласно ст. 152 ТК РФ, оплата работы в сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Это означает, что при повременной системе оплаты труда за каждый час из первых двух работнику доплачивается к его основному заработку не менее 50% часовой ставки (заработка), а за каждый следующий час – не менее 100% этой ставки (заработка).   
    В ст. 152 ТК РФ предусмотрен размер оплаты сверхурочной работы, ниже которого она быть не может, поскольку условия труда, ухудшающие положение работника по сравнению с законом, признаются недействительными. Таковыми они считаются и в тех случаях, когда установлены по соглашению сторон трудового договора или предусмотрены коллективным договором. В то же время положения об оплате труда и коллективные договоры могут устанавливать и более высокий размер оплаты сверхурочной работы.   
    В отличие от КЗоТ РФ ст. 152 ТК РФ предусматривает возможность компенсации сверхурочной работы дополнительным отдыхом, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Это означает, что повышенную оплату за сверхурочную работу работодатель обязан произвести, а замена ее дополнительным отдыхом возможна, когда стороны трудового договора об этом договорятся.

Согласно ст.285 ТК РФ, оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.[[11]](#footnote-11) Необходимо учитывать, что совместители – это работники неполным рабочим временем. Поэтому выплата им минимальной заработной платы даже при полной отработке установленной им нормы рабочего времени (труда) не гарантируется (ст. 133 ТК РФ).

**Глава 3. Режим и учет рабочего времени.**

Режим рабочего времени – это порядок распределения времени работы в пределах суток или другого календарного периода, начало и окончание ежедневной работы (смен), начало и окончание перерыва для отдыха и питания.   
 Согласно ст. 100 ТК РФ, режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормируемым 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, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями. Следует учитывать, что правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору по ст. 190 ТК РФ. [[12]](#footnote-12)  
 В зависимости от того, на какой календарный период определяется продолжительность рабочего времени (на сутки, неделю, месяц и более), различают режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.   
 Режим с поденным учетом рабочего времени состоит в том, что работники в течение каждого явочного рабочего дня при 5- и 6-дневной рабочего неделе работают одно и то же установленное количество часов. Время начала и окончания работы в обоих случаях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Согласно 103 статье ТК РФ, если длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции, вводится сменная работа – в 2, 3 или 4 смены.   
 При сменной работе режим рабочего времени при поденном учете устанавливается графиком сменности. В нем указываются количество смен и их продолжительность, время начала и окончания работы в каждой смене, порядок перехода из одной смены в другую. При этом должны быть соблюдены следующие требования, установленные законом или на основе закона: при сменной работе каждая группа работников должна трудиться в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности; работа в течение 2 смен подряд запрещается. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. Они доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. Переход из одной смены в другую должен проходить регулярно через определенное количество дней, признается более предпочтительным прямой порядок чередования смен, поскольку он соответствует естественному суточному ритму природных процессов человека. В случае если продолжительность смен в разные дни недели различна, при соблюдении недельной нормы часов может применяться недельный учет рабочего времени, при котором учитывается и количество рабочих дней, и количество рабочих часов за неделю.   
 Режим с суммированным учетом рабочего времени заключается в том, что все рабочее время, приходящееся в соответствии с установленными нормами на определенный учетный период, суммируется и в результате определяется соответствующая периоду продолжительность рабочего времени в часах. Такой режим вводится в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период не может превышать 1 года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, согласно ст. 104 ТК РФ.   
 Специальными правилами регулируется применение суммированного учета рабочего времени при вахтовом методе организации работ. При этом методе работа производится вне места постоянного проживания работников. В течение установленного учетного периода (месяца, квартала, года, но не более) работники временно проживают в месте выполнения работ в связи с тем, что невозможно обеспечить их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания. Продолжительность ежедневной работы не должна превышать 12 часов.   
 Разделение рабочего дня (смены) на части, т.е. с перерывами более 2 часов, может быть установлено на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня. Такие работы обычно связаны с обслуживанием населения. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится законодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.   
 Режим гибкого рабочего времени, согласно ст. 102 ТК РФ, характеризуется тем, что для отдельных работников или коллективов подразделений организаций допускается саморегулирование начала и окончания рабочей смены при условии полной отработки установленной продолжительности ежедневной работы, если работа производится ежедневно в рамках 5- или 6-дневной недели. При суммированном учете допускается саморегулирование общей продолжительности рабочей смены при условии полной отработки количества часов, приходящихся на учетный период.   
 Гибкий график работы, состоит, как правило, из 3 частей: «фиксированное время», в течение которого все работники находятся на рабочих местах; «переменное время», в пределах которого работники вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению; «перерыв для отдыха и питания», который не засчитывается в рабочее время.   
Разделение ежедневной работы на части, а также гибкое рабочее время могут применяться и при неполном рабочем времени. Режим работы при неполном рабочем времени характеризуется также тем, что для работника устанавливается индивидуальный график работы, в котором определяется, в какие конкретно дни недели должна производится работа при неполной рабочей неделе, время начала и окончания работы при неполном рабочем дне.

*Учет рабочего времени —* это измерение соблюде­ния обязанности работника выполнять норму рабоче­го времени. Различают режимы с поденным, недель­ным и суммированным учетом рабочего времени.[[13]](#footnote-13)

При поденном учете рабочее время, установлен­ное для работников, точно соответствует норме в те­чение рабочего дня. Это закреплено в правилах внут­реннего трудового распорядка. При поденном учете работа сверх нормы — сверхурочная.

Недельный учет — установленная законом норма продолжительности рабочей недели реализуется гра­фиком или распорядком в рамках каждой календар­ной недели. При недельном учете часы работы сверх нормы рабочей недели являются сверхурочной рабо­той и компенсируются не отгулом или сокращения; ми рабочего времени в другие недели, а так, как это положено при сверхурочных работах. Например, ес­ли графиком установлена восьмичасовая продолжительность смены, то сверхурочной будет признана работа сверх восьми часов, а также часы, хотя и за­планированные графиком, но превышающие недель­ную норму рабочего времени.

Суммированный учет — это такой вид учета рабо­чего времени, который предусматривает более про­должительный период, чем сутки или неделя.[[14]](#footnote-14) Он выполняет не только функцию измерения исполнен­ного рабочего времени. Он, кроме того, своеобразная форма организации труда, форма режима рабочего времени. Минимальная продолжительность — ме­сяц, а максимальная — год.

Суть суммированного учета состоит в том, чтобы продолжительность рабочего времени в течение дня за учетный период в среднем была бы равна норме рабочего дня.

Виды суммированного учета:

1) работник в разные дни учетного периода рабо­тает неодинаковое число часов, т. е. продолжитель­ность ежедневной работы в рамках учетного периода разная. В этом случае все проработанное за учетный период время подсчитывается, а переработка в от­дельные дни учетного периода должна компенсиро­ваться недоработкой или полным отдыхом — в дру­гие. Сверхурочными при такой форме считаются только часы работы сверх нормы для всего учетного периода в целом, но не каждого отдельного дня;

2) продолжительность ежедневной работы твердо фиксирована. Графики сменности, составленные на базе этой формы, предусматривают увеличение про­должительности ежедневной работы с одновременным увеличением числа выходных дней в учетном перио­де. Норма рабочего времени обеспечивается как сред­няя величина, выведенная не из неодинаковой про­должительности рабочих дней (как для первого вида), а путем уменьшения числа рабочих дней в месяце. При этом виде сверхурочной считается работа сверх фиксированной графиком продолжительности рабочей смены. При этом если график составлен таким об­разом, что им вынужденно закладывается переработ­ка сверх учетного периода (иначе невозможно: нельзя сократить смену), то такая переработка не считается сверхурочной работой, а компенсируется отгулом, а переработка сверх графика — как сверхурочная.

Размер компенсации исчисляется таким образом: первые два часа, полученные от произведения числа рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели на два, — в полуторном, остальные в двой­ном размере.

Таким образом, суммированный учет характери­зуют:

длительность учетного периода (до года);

методика определения нормального числа рабо­чих часов;

продолжительность рабочей смены.

Режим рабочего времени — существенное условие трудового договора и вводится по соглашению сто­рон (ст. 57 ТК РФ).

**Заключение**  
 Труд – это не мгновенная непродуманная деятельность, он всегда имеет свою продолжительность во времени, которое считается рабочим, поскольку затрачивается на труд, работу. Но до конца 19 в. законодательство в России никак не регулировало ограничение рабочего времени. В России впервые в 1897 г. закон, принятый под давлением стачек рабочих, ограничил рабочее время до 11,5 часов, а для женщин и детей – до 10 часов, но никак не ограничил сверхурочные работы, что по существу сводило на нет ограничение рабочего времени.   
 Статья 37 Конституции РФ, закрепляя право на отдых, в ч. 5 предусматривает, что «…Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени..». Это положение отражается и в ст. 24 Всеобщей декларации прав человека «Каждый человек имеет право на … разумное ограничение рабочего дня …». Нормы, регулирующие рабочее время, включены в главы 15 и 16 Трудового Кодекса РФ.   
 В отличие от КЗоТа, ТК РФ освящает вопросы регулирования рабочего времени гораздо подробнее. В новом ТК различается двоякого вида работа за пределами рабочего времени – совместительство и сверхурочная работа, определены те случаи, в которых вопрос о сверхурочной работе имеет право решать сам работодатель, что является новшеством для ТК. Узаконена работа в режиме гибкого рабочего времени – при таком режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон. В новом Трудовом Кодексе введена статья о ненормируемом рабочем дне. Запрещено внутреннее совместительство по основной должности работника. Уменьшена продолжительность рабочего дня в субботу с 6 до 5 часов. Изменен порядок расчета продолжительности сокращенного рабочего дня.   
 Оценивая новый Трудовой Кодекс, в частности, в отношении правового регулирования рабочего времени, можно сказать, что являясь результатом компромисса между различными по сути интересами работника и работодателя, этот закон заведомо не может быть идеальным документов, устраивая все стороны. Но в целом в рассматриваемых главах соблюден баланс интересов, четко разграничены права и обязанности сторон - работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а работодатель – обеспечить все необходимые условия для этого и так организовать работу, чтобы не нарушались права работников на отдых и охрану труда.

**Список использованной литературы**

**1.** "Трудовой Кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 18.10.2007)

**2.** Кодекс Законов о Труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 года.   
**3.** Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-1.   
**4.** Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова К.Н., М.: Кодекс, 2003.

**5**. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: [с учетом Федеральных законов № 90-ФЗ, 232-ФЗ, 271-ФЗ]. / Под ред. К.Н. Гусова; Моск. гос. юрид. академия. - 6-е изд., перераб. и доп. - М. : Велби : Проспект, 2007. - 896 с.  
**6.** Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации. Под ред. В.В. Лазарева. М.: Спарк, 2001.

**7.** Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 N 813  
"О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников. Проживающих и работающих в сельской местности и поселках городского типа"

**8.** Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.1990 N 6  
"О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин"

**9** Трудовой Кодекс Российской Федерации. Правовые комментарии. Библиотечка Российской Газеты. Выпуск № 1. 2002 г.

**10** Петров, Михаил Игоревич.  
Нормирование труда / М. И. Петров. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Альфа-пресс, 2007. - 96 с.

**11.** Смирнова, Елена Петровна.  
Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха: [с учетом изенений., внесен. Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ]. / Е. П. Смирнова. - М. : ГроссМедиа, 2007. - 128 с.

**12.** Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций, - М.: ТК Велби, 2003.   
**13.** Трудовое право. Учебник. Под редакцией О.В. Смирнова. – М.: ТК Велби, 2003.

В современный период нормы, регулирующие рабочее время, включены в раздел IV Трудового кодекса РФ[31] (в редакции 30 декабря 2006г.).

В этих нормах устанавливаются:

1) Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени (ст.91);

2) Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92);

3) Неполное рабочее время (ст.93);

4) Продолжительность ежедневной работы (смены) (ст.94);

5) Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней (ст.95);

6) Работа в ночное время (ст.96);

7) Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст.97);

8) Сверхурочная работа (ст.99);

9) Режим рабочего времени (ст.100);

10) Ненормированный рабочий день (ст.101);

11) Работа в режиме гибкого рабочего времени (ст.102);

12) Сменная работа (ст.103);

13) Суммированный учет рабочего времени (ст.104);

14) Разделение рабочего дня на части (ст.105).

Кроме ТК РФ действует ряд специальных федеральных законов и иных нормативно-правовых актов, определяющих рабочее время отдельных категорий работников, рассмотрение которых будет следовать в последующих частях данной работы.

И, безусловно, нельзя не отметить международные правовые акты, которые являются, согласно ч.4 ст.15 Конституции, неотъемлемой частью российской правовой системы.

В международных нормах регулированию рабочего времени уделяется значительное внимание. Самая первая Конвенция №1 МОТ «О рабочем времени в промышленности» (1919г.)[32] установила 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. Превышение указанной продолжительности допускалось «при несчастном случае или угрозе такового, в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования или в случае непреодолимой силы». Превышение также допускалось на таких работах, которые предполагают сменный график при непрерывном характере производства. Рабочее время в неделю при этом не должно было превышать 56 часов. Данная конвенция не ратифицирована нашей страной.

Следующей стала важная Конвенция №47 МОТ «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935г.) [33]. Конвенция была ратифицирована РСФСР в 1956 году.

Вообще следует отметить, что конвенций, направленных на урегулирование рабочего времени различных категорий работников и различных отраслей промышленности достаточно много. Однако Российской Федерацией (СССР) ратифицированы единицы.

Конвенция №30 МОТ «О рабочем времени в торговле и в учреждениях» (1930г.);

Конвенция №46 МОТ «О рабочем времени в угольных шахтах (пересмотренная)» (1935г.);

Конвенция №49 МОТ «О сокращении рабочего времени на стеклодувных предприятиях» (1935г.);

Конвенция №51 МОТ «О сокращении рабочего времени на общественных работах» (1936г.);

Конвенция №61 МОТ «О сокращении рабочего времени в текстильной промышленности» (1937г.);

Конвенция №153 МОТ «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» (1979г.).

Указанные акты содержат незначительные изменения в сфере регулирования продолжительности рабочего времени по сравнению с общей Конвенцией №47 МОТ, устанавливая особенности режима и распределения времени в течение рабочего дня.

Таким образом, как видно из вышеизложенного, процесс становление правового регулирования рабочего времени работника проделал долгий путь, чтобы соответствовать современным стандартам справедливости и законности.

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 18.10.2007) ст. 91 [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовое право. Учебник. Под редакцией О.В. Смирнова. – М.: ТК Велби, 2003. стр. 134 [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)
4. Кодекс Законов о Труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 года. [↑](#footnote-ref-4)
5. Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 N 813  
   "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников. Проживающих и работающих в сельской местности и поселках городского типа" [↑](#footnote-ref-5)
6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова К.Н., М.: Кодекс, 2003. [↑](#footnote-ref-6)
7. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Правовые комментарии. Библиотечка Российской Газеты. Выпуск № 1. 2002 г. Стр. 23 [↑](#footnote-ref-7)
8. Петров, Михаил Игоревич.  
   Нормирование труда / М. И. Петров. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Альфа-пресс, 2007. – стр. 42 [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: [с учетом Федеральных законов № 90-ФЗ, 232-ФЗ, 271-ФЗ]. / Под ред. К.Н. Гусова; Моск. гос. юрид. академия. - 6-е изд., перераб. и доп. - М. : Велби : Проспект, 2007. – стр .548 [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Правовые комментарии. Библиотечка Российской Газеты. Выпуск № 1. 2002 г. Стр. 32 [↑](#footnote-ref-10)
11. Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 N 813  
    "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников. Проживающих и работающих в сельской местности и поселках городского типа" [↑](#footnote-ref-11)
12. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 18.10.2007) [↑](#footnote-ref-12)
13. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций, - М.: ТК Велби, 2003. стр. 64 [↑](#footnote-ref-13)
14. Трудовое право. Учебник. Под редакцией О.В. Смирнова. – М.: ТК Велби, 2003. стр. 57 [↑](#footnote-ref-14)