Федеральное агентство по образованию

Министерства образования и науки Российской Федерации

Пермский государственный университет

Юридический факультет

Кафедра трудового права и социального обеспечения

Рабочее время по российскому трудовому законодательству (общие положения)

Содержание

Введение

Глава 1. Понятие и виды рабочего времени

§ 1. Понятие и сущность рабочего времени

§ 2. Продолжительность рабочего времени

Глава 2. Режимы рабочего времени

§ 1. Табельный и суммированный учет рабочего времени

§ 2. Режим неполного рабочего времени

§ 3. Режим гибкого рабочего времени

§ 4. Режим разделения рабочего дня на части

§ 5. Вахтовый метод организации работ

Заключение

Библиографический список

## Введение

Данная работа посвящена рассмотрению рабочего времени по российскому трудовому законодательству.

Рыночная экономика вносит существенные изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение их субъектов в связи с внедрением новых форм собственности и методов хозяйствования, а также формирования рынка труда. Трудовое законодательство - единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производственную силу - людей, являющихся носителями рабочей силы, но и защищать их в процессе трудовой деятельности. Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников.

Избранная для изучения тема весьма актуальна, в связи с тем, что без рассмотрения такого вопроса, как рабочее время в трудовом праве невозможно правильное регулирование процесса труда.

Цель данной работы - проанализировать действующее трудовое законодательство, регулирующее рабочее время.

Задачи исследования следующие: раскрыть понятие рабочего времени, показать его значение, рассмотреть виды рабочего времени, дать характеристику различных режимов рабочего времени.

В работе использованы различные источники литературы: учебная литература, журнал "Справочник кадровика", нормативные акты.

## Глава 1. Понятие и виды рабочего времени

## § 1. Понятие и сущность рабочего времени

Труд человека, как и вся его жизнь, всегда протекает во времени. Для всех видов общественно полезной деятельности людей общим измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда с другой - обеспечивает работнику предоставление времени для отдыха и восстановления затраченных сил.

Рабочее время и время отдыха - взаимосвязанные правовые категории. Эти категории используются не только в юридической науке, но и в социологии, психологии, экономике и в других отраслях знаний. Каждая из этих наук изучает те или иные аспекты рабочего времени. Так, в экономическом аспекте рабочее время определяется как законодательно установленная мера продолжительности участия работника в трудовой деятельности и состоит из двух частей:

1) времени производительной работы: 2) времени перерывов в работе (потерь рабочего времени из-за производственных неполадок и потерь, которые зависят от самого работника).

Рабочее время измеряется в тех же единицах, что и время вообще, т.е. в часах, днях и т.д. Законодательство чаще всего использует такие измерители, как рабочий день (смена) и рабочая неделя[[1]](#footnote-1).

Ограничение законом рабочего времени было одним из первых требований возникшего в начале 19 в. рабочего движения. Еще в 1832 году во Франции многие ткачи вышли на улицы с требованием права на труд и 8-часового рабочего дня. В середине 19 в. первые появившиеся законы о труде касались ограничения: рабочего времени (до того никак не ограниченного) для женщин и детей. Затем они были распространены и на мужчин (впервые в Англии).

В России рабочее время до конца 19 в. закон не ограничивал, и оно составляло по 14-16 часов в сутки. Под напором рабочего движения, особенно ткачей Морозовской мануфактуры (г. Иваново), в России в 1897 году был принят первый закон об ограничении рабочего дня 11,5 часами, а для женщин и детей - 10 часами. Но этот закон никак не ограничивал сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение рабочего дня.

Рабочий день продолжительностью 8 часов впервые в мире введен в России Декретом 1917 года, что соответствовало требованиям международного рабочего движения (1 Интернационала в 1866 г).

С 1928 г. промышленность России стала переходить на 7-часовой рабочий день и 5-дневную рабочую неделю. Но угроза военного нападения вынудила в июне 1940 года вернуться к 8-часовому рабочему дню и 6-дневной рабочей неделе. Во время войны чрезвычайное военное законодательство допускало неограниченное по существу рабочее время, так как вводило обязательную сверхурочную работу. Лишь по окончании послевоенного восстановительного периода в 1956 году был введен 7-часовой рабочий день (в расчете на 6-дневную рабочую неделю) или 42-часовая 5-дневная рабочая неделя.

В I960 году был принят Закон Союза ССР от 7 мая 1960 г. "О завершении перехода в I960 году всех рабочих и служащих на семи - и шестичасовой рабочий день". Он установил продолжительность рабочего дня не более семи часов. В 1977 году Конституция СССР закрепила 41-часовую рабочую неделю. Дальнейшее уменьшение продолжительности рабочего времени было предусмотрено Законом РСФСР от 19 апреля 1991 г. "О повышении социальных гарантий для трудящихся". В соответствии с этим Законом продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Данная норма была внесена в ст.42 гл. IV КЗоТ РФ. Таким образом, по мере создания экономических и других необходимых условий в России осуществляется переход к более сокращенной продолжительности рабочей недели.

Вопросам регулирования рабочего времени большое внимание уделяет Международная организация труда. Прежде всего, необходимо отметить

Конвенцию МОТ № 47 (1935 г.). "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" Ряд конвенций и рекомендаций МОТ имеют ориентирующее значение. К ним можно отнести Рекомендацию МОТ № 116 (1962 г)"О сокращении продолжительности рабочего времени", Конвенцию МОТ №.171 (1990 г)"О ночном труде" и др[[2]](#footnote-2).

Необходимо отметить, что для современного трудового нрава важно то, что и рабочее время, и время отдыха подлежат правовому регулированию.

Рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение дня. Оно может быть меньше или больше установленной для работника продолжительности работы. В рабочее время включаются и другие периоды в пределах нормы рабочего времени, когда работа фактически не выполнялась. Например, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены), простой не по вине работника[[3]](#footnote-3).

Продолжительность рабочего времени, как правило, устанавливается путем закрепления недельной нормы рабочего времени.

Максимальный предел длительности рабочего времени установлен законодательством, тем самым оно ограничивает продолжительность рабочего времени. Статья 37 Конституции РФ, закрепляя в п.5 право на отдых, указывает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.

Трудовой кодекс рабочему времени отвел раздел 4, состоящий из двух глав (15 и 16).

Статья 91 ТК дает легальное определение рабочего времени.

Согласно ст.91 ТК РФ под рабочим временем понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к рабочему времени.

Стороны трудовых отношений вправе определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время на обеденный перерыв, а также режим рабочего времени, чтобы обеспечить отработку установленной действующим законодательством нормы рабочего времени.

Как правило, в рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.п.), предусмотренных технологией и организацией труда, и не включается время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего дня, обеденный перерыв.

Поскольку ст.91 ТК РФ предоставляет сторонам трудовых отношений право самим определять принципы регулирования рабочего времени, вопросы включения вышеприведенных временных отрезков в рабочее время должны решаться ими самостоятельно. Принятое решение закрепляется в утверждаемых в установленном порядке правилах внутреннего трудового распорядка.

В зависимости от продолжительности трудовое законодательство различает следующие виды рабочего времени:

рабочее время нормальной продолжительности;

сокращенное рабочее время;

неполное рабочее время[[4]](#footnote-4).

Режим рабочего времени в соответствии со ст.100 ТК РФ должен предусматривать: продолжительность рабочей недели с выделением формы организации трудового процесса (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; поденный и суммированный учет рабочего времени); 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, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации[[5]](#footnote-5).

Среди наиболее распространенных режимов рабочего времени выделяют:

поденный учет рабочего времени;

суммированный учет рабочего времени;

режим неполного рабочего времени;

режим ненормированного рабочего дня;

режим гибкого рабочего времени;

сменный режим работы;

режим рабочего дня, разделенного на части;

вахтовый метод организации работ.

## § 2. Продолжительность рабочего времени

Статьей 91 ТК РФ установлено, что нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от формы собственности не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время согласно ст.92 ТК РФ может устанавливаться как непосредственно ТК РФ, так и отдельными федеральными законами.

Трудовым законодательством сокращенное рабочее время предусмотрено для следующих категорий работников:

для работников в возрасте до 16 лет - 24 часа в неделю (ст.92 ТК РФ);

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

для работников в возрасте до 18 лет, являющихся учащимися образовательных учреждений, работающих в течение учебного года, в свободное от учебы время, - не более 12 часов в неделю для лиц в возрасте до 16 лет и не более 18 часов в неделю для лиц в возрасте от 16 до 18 лет (ст.92 ТК РФ);

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасны ми условиями труда, - 36 часов в неделю и менее в порядке, установленном Правительством РФ (ст.92 ТК РФ) [[6]](#footnote-6).

До установления Правительством РФ сокращенной продолжительности рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следует руководствоваться Списком профессий и должностей с вредными условиями труда.

Порядок установления сокращенной рабочей недели регулируется Инструкцией о порядке применения Списка профессий и должностей с вредными условиями труда.

Кроме того, сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается следующими нормативно-правовыми актами (см. письмо Минтруда России от 30.06.1992 № 1358-ВК "О применении нормативных актов по льготам и компенсациям за вредные условия труда и другим вопросам''):

постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 04.04.1988 № 180/П-4 "О сохранении дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня за работу с вредными условиями труда рабочим, занятым в производстве алмазов, сверхтвердых материалов и инструмента из них";

постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 09.01.1990 № 13/П-1 "Об установлении сокращенного рабочего дня за работу с вредными условиями труда и оплаты труда по тарифным ставкам (окладам), предусмотренным для работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда работникам, непосредственно занятым в производствах винилхлорида и сополимеров на основе винилхлорида";

постановлением Госкомтруда СССР от 11.01.1991 № 6 "Об установлении сокращенного рабочего дня машинистам локомотивов и помощникам машинистов локомотивов".

для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности медицинских работников, Перечни должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36,33,30 и 24-часовую рабочую неделю, установлены постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности";

для педагогических работников образовательных учреждений - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ; п.5 ст.55 Закона об образовании).

Для данной категории работников наряду с сокращенной продолжительностью рабочего времени устанавливается норма учебной нагрузки, в пределах которой должны проводиться занятия с обучающимися. Конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определена постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191;

для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не более 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ; ст.22 Закона № 4520-1);

для работников, занятых на работах, связанных с 1 группой работ с химическим оружием, - 24 часа в неделю; для работников, занятых на работах, связанных со второй группой работ с химическим оружием, - 36 часов в неделю (ст.5 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием");

для медицинских, ветеринарных и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, а также работников организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, - 30 часов в неделю (ст.1 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации").

Перечень должностей работников, имеющих право на сокращенную 30-часовую рабочую неделю, определен в совместном приказе Минздрава России, Минобороны России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России и ФПС России от 06.06.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда".

Учитывая положения ст.423 ТК РФ, допускающей применение законов и иных нормативных актов Российской Федерации и бывшего Союза ССР, изданных до принятия ТК РФ, в их части, не противоречащей ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени должна также устанавливаться:

для женщин, работающих в сельской местности, - не более 36 часов в неделю (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе");

для работников здравоохранения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных; работников организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - 36 часов в неделю (п.4 постановления Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергшимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей"). Перечень медицинских работников, пользующихся правом на сокращенную 36-часовую рабочую неделю, установлен постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101;

для работников, осуществляющих управление воздушным движением, имеющим свидетельство диспетчера, - 36 часов в неделю (постановление Минтруда СССР от 29.05.1991 № 11 "О дополнительном отпуске и продолжительности рабочей недели работников, осуществляющих управление воздушным движением");

для членов экипажей воздушных судов гражданской авиации (пилотов, штурманов, бортинженеров, бортмехаников, бортрадистов, бортоператоров) при выполнении ими летной работы - 36 часов в неделю (постановления Минтруда России от 24.03.1992 № 3 "Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации", от 12.07.1999 № 22 "Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации");

для членов экипажей группы "А" атомоходов и судов атомно-технологического обслуживания - 36 часов в неделю (постановление Минтруда России от 20.02.1996 № 11 "Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота").

В отдельных случаях (например, при многосменном или суммированном режиме работы) работа в режиме сокращенного рабочего времени (рабочего дня) приводит к необходимости замены работников.

Конкретный порядок предоставления льгот по сокращению продолжительности рабочей недели по сравнению с общеустановленной нормой рабочего времени определяется коллективным договором, трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с законодательством о труде и об охране труда Российской Федерации. При этом необходимо учитывать следующее.

Переработанное сверх 36 часов рабочее время должно оформляться как сверхурочные работы и к отпуску не приплюсовываться.

На предприятиях непрерывного производства, работающих в сменном режиме, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная норма, возможно введение суммированного учета рабочего времени.

Порядок организации трудового процесса с использованием труда работников, имеющих право на сокращенную рабочую неделю, при непрерывности производства (хозяйственной деятельности) должен предусматривать:

установление доплат за недоработанные по сравнению с 40-часовой рабочей неделей часы в виде тарифа, оклада с районным коэффициентом и процентной надбавки;

особенности оплаты труда в смешанных бригадах, в том числе компенсации в пользу работников, у которых в коллективах возрастает нагрузка (например, если в бригаде используется труд женщин, имеющих право на 36-часовую рабочую неделю, труд мужчин, не имеющих такого права, будет более напряженным).

Возможны два варианта оплаты труда работников, имеющих право на сокращенное рабочее время:

введение доплат до установленной нормальной продолжительности рабочего времени;

установление тарифной ставки из расчета сокращенного рабочего времени.

При использовании труда работников, имеющих право на сокращенную рабочую неделю, на предприятиях непрерывного производства или в бригадах, не все члены которых пользуются правом на сокращенное рабочее время, обязательно образуется переработка рабочего времени по сравнению с установленной нормальной продолжительностью.

Сверхурочная работа согласно ст.152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность рабочего времени для лиц, совмещающих работу с обучением, сокращается на:

7 часов в неделю по сравнению с установленной законодательством нормой (40 часов и менее минус 7 часов) - работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, - на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов с выплатой за это время 50% среднего заработка только по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст.173 и 174 ТК РФ);

один рабочий день в неделю или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) - работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, - в период учебного года с выплатой за это время 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст.176 ТК РФ).

Рабочее время всех категорий работников, определенное в порядке, рассмотренном выше, согласно ст.95 ТК РФ дополнительно сокращается на один час в день, предшествующий нерабочему праздничному дню.

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.

Неполное рабочее время в соответствии со ст.93 ТК РФ может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем при приеме на работу или в течение действия трудового договора.

В обязательном порядке режим неполного рабочего времени должен предоставляться 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 показанием.

Неполное рабочее время может использоваться на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

При неполном рабочем дне работник трудится меньше часов, чем установлено распорядком или графиком в данной организации для данной категории работников.

При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней по сравнению с пятидневной или шестидневной рабочей неделей, и, следовательно, часов работы в неделю.

Кроме того, при неполном рабочем времени могут одновременно уменьшаться и рабочий день, и рабочая неделя.

Если работодатель привлекает работников для работы в ночное время, он должен учитывать требования ст.96 ТК РФ о сокращении продолжительности работы в ночное время на один час, а также об ограничении использования труда отдельных категорий работающих.

Правило о сокращении продолжительности рабочего времени в ночное время не распространяется на работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время, если только на это не наложен запрет коллективным договором организации.

Ночным в целях применения трудового законодательства считается время с 22 часов до 6 часов.

Не могут быть привлечены к работе в ночное время следующие категории работников: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений; другие категории работников в соответствии с ТК РФ и федеральными законами.

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, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровьям соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время, в связи с чем форма документа, под которым ставится согласующая подпись работника, должна содержать выдержки из ст.96 ТК РФ о праве работника отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

Порядок привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни установлен ст.111-113 ТК РФ.

Выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются воскресенье и еще один день в течение недели, определяемый условиями коллективного договора или правилами внутреннего трудового распорядка. Как правило, выходные дни предоставляются подряд.

В отдельных организациях, в которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например, в организациях торговли, общественного питания и т.п.), выходные дни могут предоставляться в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Во всех случаях, если праздничные дни совпадают с выходными днями, выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день или на иной рабочий день, устанавливаемый Правительством РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни согласно ст.113 ТК РФ запрещается. Привлекаться для работы в такие дни работники могут только с их письменного согласия и только в строго определенных случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Так, например, постановлением СНК СССР от 28.05.1932 № 829 "О погрузочно-разгрузочных операциях и связанных с ними работах на транспорте во внеурочное время, в две и три смены, а также в нерабочие дни" определено, что в нерабочие выходные и праздничные дни могут назначаться погрузочно-разгрузочные работы для освобождения складских помещений железнодорожного, водного и местного транспорта, а также для производства нагрузки и выгрузки вагонов и. удов в целях предупреждения скопления грузов в пунктах отправления и назначения и простоя подвижного состава[[7]](#footnote-7).

К указанным работам также относятся работы по выкупу грузов, разгрузке и вывозу грузов с территории станций, пристаней и портов, подвозу грузов к станциям, пристаням и портам, погрузке грузов в вагоны или на суда и составлению грузовых документов и непосредственно связанная с этими операциями работа на складах соответствующих учреждений и предприятий.

О назначении обязательных погрузочно-разгрузочных работ должно вывешиваться объявление на железнодорожных станциях, пристанях, в портах и в транспортных конторах не позднее чем за 4 часа до окончания рабочего дня, предшествующего соответствующему нерабочему дню.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены работодателем в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертах организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

Во всех иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Что касается привлечения к работе за пределами нормальной (сокращенной) продолжительности рабочего времени, то здесь необходимо учитывать следующее. Согласно ст.97 ТК РФ работа зa пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе самого работника (штатное совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Под штатным совместительством в соответствии со ст.282 ТК РФ понимается выполнение работником помимо своей основной другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора (контракта) в свободное от основной работы время.

Практически работа по совместительству означает, что у работника имеется два трудовых договора: один - по основной работе, другой - по совместительству. Особенностями работы по совместительству, которые должны обязательно соблюдаться заключаемым трудовым договором, является работа по другой вакантной должности и работа в дополнительное, сверх основного, рабочее время.

Штатное совместительство в силу ст.282 ТК РФ может иметь место как в одной и той же организации (внутреннее совместительство), так и в другой организации (внешнее совместительство) по отношению к основному месту работы. Основным местом работы при этом следует считать организацию, в которой находится трудовая книжка работающего.

Работа на условиях совместительства не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Для работы по совместительству специального согласия администрации организации не требуется. Работник вправе самостоятельно изъявить свое согласие о работе по совместительству, подав письменное заявление, а администрация обязана это заявление рассмотреть, заключить трудовой договор о работе по совместительству или дать мотивированный отказ.

При этом следует учитывать, что в силу требований ст.98 ТК РФ не разрешается внутреннее совместительство в тех случаях, когда работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных иными федеральными законами.

Статьей 282 ТК РФ также определено, что не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральным законами.

Если инициатива в выполнении работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени принадлежит работодателю, то имеет место сверхурочная работа, под которой в соответствии со ст.99 ТК РФ понимается 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.

Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяются в порядке, установленном постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Данным постановлением установлены следующие особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:

указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

правомерность указанных положений подтверждена решением ВС РФ от 26.04.2004 № ГКПИ 04-561 и определением Кассационной коллегии ВС РФ от 05.08.2004 № КАС04-295;

продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому до говору она не может превышать:

для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления, - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Сверхурочная работа возможна только с письменного согласия работника в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное 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 (не завершение) 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 в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В последнем случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. К сожалению, пределы принятия таких мер законодательно четко не установлены. Если же исходить из ограничения сверхурочных работ, то такая замена не должна продолжаться свыше 4 часов.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации или иного представительного органа работников.

Также следует учитывать, что согласно постановлению СНК СССР от 28.05.1932 № 829 сверхурочные работы могут организовываться (назначаться) для освобождения складских помещений железнодорожного, водного и местного транспорта, а также для производства нагрузки и выгрузки вагонов и судов в целях предупреждения скопления грузов в пунктах отправления и назначения и простоя подвижного состава.

О назначении сверхурочных погрузочно-разгрузочных работ работники должны быть предупреждены не позднее чем за 4 часа до окончания рабочего дня, предшествующего дню, на который назначаются сверхурочные погрузочно-разгрузочные работы.

Во всех случаях не допускается привлечение к сверхурочным работам следующих категорий работников: беременных женщин; работников в возрасте до 18 лет; других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут допускаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряда 120 часов в год. Обязанность по организации учета фактически отработанных сверхурочных часов возложена трудовым законодательством на работодателя.

## Глава 2. Режимы рабочего времени

## § 1. Табельный и суммированный учет рабочего времени

В соответствии со ст.100 ТК РФ при организации трудового процесса организации вправе прибегнуть к пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями, шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем, рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

График ежедневной работы на практике получил наименование табельного учета рабочего времени. Если в организациях при выполнении отдельных работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени.

При табельном режиме учету подлежит количество отработанных дней за учетный период (рабочую неделю), и при этом продолжительность ежедневной работы одинакова для каждого дня работы. Работа сверх этой продолжительности не может компенсироваться недоработкой в другие дни или дополнительными отгулами и признается сверхурочной.

При суммированном учете установленная законом продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком лишь в среднем за учетный период, превышающий рабочую неделю.

При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может отличаться от нормы. Возникающие отклонения регулируются, как правило, в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода.

В соответствии со ст.104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Обычно применяется суммированный 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 течение периода для учета отработанного времени при суммированном учете рабочего времени (месяц, сезон, квартал, год) возможны 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) [[8]](#footnote-8).

Рабочее время работников при этом регулируется графиками (распорядками) работы (сменности) на месяц (квартал, иной учетный период), в которых указываются рабочие дни и продолжительность работы в каждом из этих дней.

Под сменной работой в соответствии со ст.103 ТК РФ понимается работа в две, три или четыре смены, которая вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При указанном режиме рабочего времени каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Режим сменной работы на практике используют промышленные предприятия, предприятия и организации жилищно-коммунального хозяйства, торговые организации, предприятия общественного питания.

Введение сменной работы на предприятии должно быть предусмотрено коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ). Любой из указанных документов при этом должен содержать указания на принятую в организации продолжительность рабочей недели (без выходных, пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки (две, три, четыре), чередование рабочих и нерабочих дней.

Сменная работа может сочетаться с введением суммированного учета рабочего времени.

Время работы каждого из работников при сменной работе или режиме суммированного учета рабочего времени определяется графиками сменности, требования к составлению которых закреплены ст.103 ТК РФ.

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 в соответствии с требованиями ст.103 ТК РФ.

## § 2. Режим неполного рабочего времени

В соответствии со ст.93 ТК РФ неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем при приеме на работу или в течение действия трудового договора.

В обязательном порядке режим неполного рабочего времени должен предоставляться 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 показанием.

Кроме этого, режим неполного рабочего времени согласно ст.73 ТК РФ может вводиться в отношении отдельных категорий работников по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, на срок до шести месяцев. В этом случае решение о введении режима неполного рабочего времени принимается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации в целях сохранения рабочих мест. Отмена режима неполного рабочего времени производится также с учетом мнения представительного органа работников организации.

Если работник (работники) отказывает (отказываются) от продолжения работы на условиях режима неполного рабочего времени, трудовой договор с ним (с ними) расторгается на основании п.2 ст.81 ТК РФ - в связи с сокращением численности или штата работников организации с предоставлением работнику гарантий и компенсаций (в том числе с выплатой выходного пособия, среднего заработка за месяцы трудоустройства согласно ст.178 ТК РФ).

Неполное рабочее время используется на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

При неполном рабочем дне работник трудится меньше часов, чем установлено распорядком или графиком организации для данной категории работников.

При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней по сравнению с пятидневной или шестидневной рабочей неделей и, следовательно, часов работы в неделю.

При установлении режима неполного рабочего времени в отношении женщин целесообразно руководствоваться Положением о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.04.1980 № III/8-51, а также Положением о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 06.06.1984 № 170/10-101. При этом следует учитывать, что указанные нормативные акты подлежат применению в части, не противоречащей ТК РФ.

Работа в режиме неполного рабочего времени может быть предоставлена женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет (см. п.12 постановления Пленума ВС РФ от 25.12.1990 № 6 "О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин").

По просьбе учащихся работа на условиях неполной рабочей недели может устанавливаться на основании п.12 Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ от 03.06.1988 № 343/90-01-490/25-01/ 17-30/43/34-а.

При установлении режима труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены) не должна быть менее 4 часов, а рабочей недели - менее 20-24 часов. Однако в зависимости от конкретных производственных условий может устанавливаться и иная продолжительность рабочего времени.

В графиках работы с неполным рабочим временем можно предусматривать работу как с предоставлением перерывов для отдыха и питания, так и без них.

Если режим неполного рабочего времени устанавливается по согласованию между работником и работодателем (администрацией организации), то для обоснования причин таких условий работником могут быть представлены медицинские рекомендации инвалидам, заключения врачебно-консультационных комиссий о переводе работника, перенесшего болезнь, на работу с режимом неполного рабочего времени и т.п.

Если инициатива об установлении режима неполного рабочего дня в отношении отдельных категорий работников или отдельных лиц исходит от администрации организации, то необходимо учитывать, что в соответствии со ст.73 ТК РФ работники должны быть предупреждены в письменной форме о таких мерах за 2 месяца до введения режима неполного рабочего времени.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Особенности режима неполного рабочего времени закрепляются условиями заключаемого между работником и работодателем трудового договора (постановление Минтруда России от 14.07.1993 № 135 "Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерной формы трудового договора (контракта).

Следует учитывать, что работающие на условиях неполного рабочего времени имеют трудовые права наравне с лицами, которые трудятся полное рабочее время.

Так, лицам, занятым неполное рабочее время, на общих основаниях полагаются полный ежегодный и учебный отпуска. Кроме того, время работы в режиме неполного рабочего времени засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время; премии за выполненную работу начисляются на общих основаниях; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством; в трудовых книжках работников факт работы с неполным рабочим временем не фиксируется.

Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;

сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);

сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Указанные режимы труда в свою очередь могут предусматривать разделение продолжительности ежедневной работы на части, например, доставка утренней и вечерней почты, продажа газет и журналов и т.д.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется женщинам, работающим неполное рабочее время, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает 4 часа. Время начала и окончания указанного перерыва устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом пожеланий работницы. Перерыв не включается в рабочее время.

Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в том числе работающим неполное рабочее время, помимо перерыва для отдыха и питания согласно ст.258 ТК РФ должны предоставляться дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до одного года продолжительность перерыва устанавливается не менее 1 часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

## § 3. Режим гибкого рабочего времени

Согласно ст.102 ТК РФ соглашением сторон трудовых отношений может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, в рамках которого определяются время начала, окончания, а также общая продолжительность рабочего дня.

Режим гибкого рабочего времени - это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов организации допускается (в установленных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При использовании режима в обязательном порядке требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.) [[9]](#footnote-9).

Вопросы использования режима гибкого рабочего времени регулируются также Рекомендациями по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 30.05.1985 № 162/12-55, но только в части, не противоречащей ТК РФ.

Составными элементами режимов и графиков гибкого рабочего времени являются:

переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

фиксированное время - время обязательного присутствия на работе всех работающих по графику гибкого времени в данном под разделении предприятия;

перерыв для питания и отдыха (фактическая его продолжительность не включается в рабочее время);

продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (рабочий день, неделя, месяц и т.д.), в течение которого работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочего времени.

Возможны следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода:

учетный период, равный рабочему дню, - когда его продолжительность, установленная законом, полностью отрабатывается в тот же день;

учетный период, равный рабочей неделе, - когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;

учетный период, равный рабочему месяцу, - когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

В отдельных случаях в качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки или другие варианты режимов гибкого рабочего времени, удобные для организации и работников.

Режим гибкого рабочего времени устанавливается не только при приеме работников на работу, но и для работающих лиц. Перевод на режим гибкого рабочего времени отдельных работников, групп работников и целых подразделений оформляется приказом (распоряжением) руководителя предприятия (учреждения, организации) с указанием конкретных элементов режима и сроков их действия.

Записи в трудовые книжки о переводе работников на режим гибкого рабочего времени не производятся.

Конкретная продолжительность составных элементов режимов гибкого рабочего времени и тип учетного периода устанавливаются организацией самостоятельно и закрепляются в Правилах внутреннего трудового распорядка или же непосредственно в трудовых договорах, заключаемых с работниками.

Варианты построения графиков гибкого рабочего времени различаются в зависимости от принятого учетного периода, временных характеристик каждого из составных элементов режима гибкого рабочего времени, а также по условиям их применения в различных подразделениях (сменах).

При этом, как правило, максимально допустимая продолжительность рабочего дня в отдельные дни не может превышать 10 часов. Перерывы для питания и отдыха не могут быть более 2 часов и менее 30 минут. В исключительных случаях, диктуемых условиями производства или иными обстоятельствами, максимальная продолжительность времени пребывания на работе (вместе с перерывом для питания и отдыха) допускается в пределах 12 часов.

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.

В случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенными на режим гибкого рабочего времени, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), то есть сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленной для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством.

Работники, переводимые на режим гибкого рабочего времени, в силу положений ст.73 ТК РФ не позднее чем за два месяца до этого должны быть проинформированы о дате перевода, ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму.

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

Оплата труда при режиме гибкого рабочего времени производится за фактически отработанное рабочее время исходя из систем оплаты труда, принятых в организации. Так как при режиме гибкого рабочего времени, как правило, норма рабочего времени отрабатывается в полной мере, то работники имеют полные права на получение социальных льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством.

## § 4. Режим разделения рабочего дня на части

В соответствии со ст.105 ТК РФ на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части, но с таким расчетом, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Разделение рабочего дня с определением его частей производится работодателем на основании локального нормативного акта, принимаемого с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Так, разделенный рабочий день может устанавливаться:

летному составу, занятому на авиационных работах в народ ном хозяйстве;

работникам учреждений связи;

водителям автобусов, работающих на городских, пригородных и международных регулярных пассажирских линиях (с условием, что водители должны возвращаться к месту дислокации до начала разрыва смены не позже чем через 4 часа после начала работы);

работникам учреждений здравоохранения (п.5.2 Положения об оплате труда работников здравоохранения Российской Федерации, утвержденного приказом Минздрава России от 15.10.1999 № 377).

При разделенном рабочем дне суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать 10 часов работы. Время внутрисменного перерыва (2 часа) в рабочее время не включается.

При введении такого режима рабочего времени обычно устанавливается доплата к заработной плате, как правило, в размере до 30% тарифной ставки (должностного оклада) [[10]](#footnote-10).

## § 5. Вахтовый метод организации работ

Труд лиц, работающих вахтовым методом, регулируется главой 47 ТК РФ, а в части, ему не противоречащей, - Основными положениями о вахтовом методе организации работ, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 (далее - Положение о вахтовом методе работ).

Согласно ст.297 ТК РФ под вахтовым методом понимается особая, форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственно трудовая деятельность. Вахтовый метод применяется при значительном удалении производственных объектов (участков) от места нахождения организации, при нецелесообразности выполнения работ обычными методами, а также в целях сокращения сроков строительства объектов, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Вахтовый метод организации работ применяется, как правило, на предприятиях нефтяной, газовой, лесной промышленности, предприятиях железнодорожного транспорта, а также в строительно-монтажных, ремонтно-строительных и других организациях.

Решение о введении вахтового метода организации работ принимается руководителем организации по согласованию с представительными органами работников на основании технико-экономических расчетов с учетом эффективности его применения по сравнению с другими методами ведения работ. Условия организации производства работ при вахтовом методе отражаются в разрабатываемой организацией проектно-технологической документации.

Организация работ вахтовым методом должна обеспечивать ритмичность/непрерывность, комплексность выполнения работ на объектах (участках). Работа выполняется, как правило, укрупненными бригадами с применением подрядных принципов организации и оплаты труда и обеспечением преемственности вахтового персонала, сохранности материальных ценностей.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

Комплектование вахтового (сменного) персонала обеспечивается работниками, состоящими в штате предприятий (учреждений, организаций), осуществляющих работы вахтовым методом, не имеющими медицинских противопоказаний к выполнению работ указанным методом и проживающими в местах нахождения этих предприятий.

К работам, выполняемым вахтовые методом, в соответствии со ст.298 ТК РФ не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

Для организованного комплектования вахт кадрами руководители могут переводить сотрудников с их согласия из одного структурного подразделения в другое. При этом в приказе о переводе оговаривается, что работодатель обязуется предоставить указанным сотрудникам по окончании срока трудового договора прежнюю должность, а при ее отсутствии - другую равноценную должность в том же структурном подразделении.

Доставка сотрудников на вахту осуществляется организованно от места нахождения предприятия (учреждения, организации) до пункта пропуска и обратно экономически целесообразными видами транспорта.

В качестве вахты принимается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. При этом согласно ст.299 ТК РФ продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. Соответственно по истечении месяца работники должны быть заменены другими.

При вахтовом методе организации работ устанавливается, как правило, суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или за иной длительный период, но не более чем за год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения организации или от пункта сбора до места работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством.

В целях исполнения требований ст.300 ТК РФ работодатель обязан организовать и вести специальный учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается администрацией организации по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, как правило, на год и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

В графиках также предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни межвахтового отдыха. Продолжительность ежедневной работы (смены), как правило, не должна превышать 12 часов.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха сотрудников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов. Недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода. Число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели.

Сотрудникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха.

Нормальное количество часов, которое работник должен отрабатывать в учетном периоде, определяется исходя из пятидневной рабочей недели и продолжительности рабочей смены. При этом на работах с вредными условиями труда норма рабочего времени исчисляется исходя из установленного законодательством сокращенного рабочего времени. При неполном времени работы в учетном периоде или на вахте (отпуск, болезнь и т.п.) из установленных норм часов работы вычитаются рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

Перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников. Не является направление работника на вахту также и служебной командировкой.

В соответствии с решением ВС РФ от 19.02.2003 № ГКПИ 2003-29 не могут в настоящее время применяться нормы п.7.2 и 7.3 Положения о вахтовом методе работ, устанавливающие особенности исчисления среднего заработка для лиц, занятых на таких работах.

При применении п.5.4 Положения о вахтовом методе работ, которым было установлено, что дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы оплачиваются в размере тарифной ставки, оклада (без применения районных коэффициентов за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, а также надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), получаемых работниками ко дню наступления отдыха (отгула), из расчета за семичасовой рабочий день, необходимо учитывать следующее. Решением ВС РФ от 04.07.2002 № ГКПИ 2002-398 нормы Положения о вахтовом методе работ, касающиеся оплаты дней отдыха (отгулов) и определения часов переработки из расчета 7 часов, признаны незаконными (недействительными) и потому применяться не могут[[11]](#footnote-11).

На практике при решении указанных вопросов следует иметь в виду, что рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который самостоятельно утверждается работодателем с учетом мнения вы борного профсоюзного органа данной организации (ст.301 ТК РФ).

Если в организации установлена, например, пятидневная рабочая неделя, то нормальная продолжительность рабочего времени составит не 7, а 8 часов.

## Заключение

В заключении хотелось бы привести основные выводы, сделанные в процессе изучения избранной темы.

Современное законодательство о рабочем времени и времени отдыха, основой которого являются соответствующие нормы Трудового кодекса РФ. складывалось на протяжении достаточно длительного периода: в нем есть нормативные акты принятые как совсем недавно, так и в советский период, в совершенно другой социально - экономической обстановке.

К сожалению, практика показывает, что многие работодатели или просто не знают этого законодательства или сознательно действуют по своему усмотрению. Заключая трудовой договор, работник совсем не предполагает, что он будет трудиться все 24 часа в сутки, а для работодателя в принципе характерно стремление к противоположному результату. Поэтому работодатели, считая, что законодательство не дает им возможности получить максимальную прибыль, стесняет их действия по управлению трудом работников, часто идут на грубейшие его нарушения: увеличивают продолжительность рабочего времени, чаще, чем можно, привлекают к сверхурочной работе, не устанавливают сокращенное рабочее время, по своей инициативе незаконно переводят сотрудников в случае финансово - экономических трудностей в организации на не полное рабочее время, не предоставляют пожженных по закону отпусков и т.д.

Таким образом, проблема правового регулирования рабочего времени в настоящее время весьма и весьма актуальна.

## Библиографический список

Учебная литература:

1. Бойченко Т.А. Рабочее время: практика применения // Справочник кадровика. 2005. № 4.
2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М.: ИНФРА-М, 2002.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: ИНФРА-М, 2005.
5. Коршунов Ю.Н. Рабочее время и его виды // Справочник кадровика. 2003. № 11.
6. Кочеткова М.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: ТК Велби, 2002.
7. Метелина А.В. Суммированный учет рабочего времени: практика Федеральной инспекции труда // Справочник кадровика. 2003. № 9.
8. Савина Т.А. Рабочее время // Справочник кадровика. 2005. № 12.
9. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: Контракт, 2002.
10. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Изд-во "НОРМА", 2002.
11. Шептулина Н.Н. Рабочее время // Справочник кадровика. 2005. № 12.

Нормативные акты:

1. Конституция Российской Федерации. М.: ПРОСПЕКТ, 1997.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: ПРОСПЕКТ, 2004.
3. Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" / Справочно-правовая система "Консультант-Плюс"
4. Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергшимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей" / Справочно-правовая система "Консультант-Плюс".
5. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" / Справочно-правовая система "Консультант-Плюс".
1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. С. 132. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Изд-во "НОРМА", 2002. С. 248. [↑](#footnote-ref-2)
3. Савина Т.А. Рабочее время // Справочник кадровика. 2005. № 12. С. 50. [↑](#footnote-ref-3)
4. Коршунов Ю.Н. Рабочее время и его виды // Справочник кадровика. 2003. № 11. С. 22. [↑](#footnote-ref-4)
5. Бойченко Т.А. Рабочее время: практика применения // Справочник кадровика. 2005. № 4. С. 33. [↑](#footnote-ref-5)
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М.: ИНФРА-М, 2002. С. 265. [↑](#footnote-ref-6)
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: ИНФРА-М, 2005. С. 247. [↑](#footnote-ref-7)
8. Метелина А.В. Суммированный учет рабочего времени: практика Федеральной инспекции труда // Справочник кадровика. 2003. № 9. С. 17-18. [↑](#footnote-ref-8)
9. Шептулина Н.Н. Рабочее время // Справочник кадровика. 2005. № 12. С. 49. [↑](#footnote-ref-9)
10. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: Контракт, 2002. С. 145. [↑](#footnote-ref-10)
11. Кочеткова М.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: ТК Велби, 2002. С. 365. [↑](#footnote-ref-11)