Курсовая работа

Тема: "Рабочее время"

Владимир 2008

Содержание

Введение

1. Понятие рабочего времени

2. Виды рабочего времени

3. Продолжительность рабочего дня

3.1 Правила определения продолжительности рабочего дня

3.2 Продолжительность рабочего времени накануне нерабочих, праздничных и выходных дней

4. Режимы рабочего времени

5. Нормируемое рабочее время

Заключение

Список использованной литературы

Введение

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. Работник исполняет трудовые обязанности в течение определенного промежутка времени, называемого рабочим временем. Со вступлением в силу Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) регулирование рабочего времени производится в соответствии с разделом IV данного Кодекса.

В правах сторон трудовых отношений определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время на обеденный перерыв, а также режим рабочего времени, посредством которого обеспечивается отработка установленной действующим законодательством нормы рабочего времени. С вопросом рабочего времени тесно связан вопрос о времени отдыха. Что понимается под временем отдыха, какие предусматриваются виды времени отдыха, когда предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный), когда возможно предоставление отпуска без сохранения заработной платы, как исчисляется продолжительность отпуска, компенсация за неиспользованный отпуск. 30 июня 2006 г. был принят Федеральный закон N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" (далее - Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ), внесший существенные изменения в ТК РФ, которые коснулись также рабочего времени и времени отдыха, чему и посвящена данная книга.

1. Понятие рабочего времени

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 состоит из двух частей:

1) времени производительной работы;

2) времени перерывов в работе (потерь рабочего времени из-за производственных неполадок, 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.

Ограничение законом рабочего времени было одним из первых требований возникшего в начале XIX века рабочего движения. В середине XIX века 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 XIX столетия 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 до 11,5 часов, а для женщин и детей до 10 часов. 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.

Вопросам регулирования рабочего времени большое внимание уделяет Международная организация труда. Прежде всего, необходимо отметить Конвенцию МОТ N 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 N 116 (1962 г.) "О сокращении продолжительности рабочего времени", Конвенцию МОТ N 171 (1990 г.) "О ночном труде" и др.

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.

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 пункте 5 право на отдых, указывает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.

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

Статья 91 ТК РФ дает определение рабочего времени.

Рабочее время - 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 . Исходя из этого, в правах сторон трудовых отношений определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время на обеденный перерыв, а также режим рабочего времени, посредством которого обеспечивается отработка установленной действующим законодательством нормы рабочего времени.

Кодекс подчеркивает, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта максимальная продолжительность рабочего времени распространяется на абсолютное большинство работников и поэтому в правовом аспекте считается всеобщей мерой труда.

Значение ограничения законом рабочего времени заключается в том, что:

1) обеспечивает охрану здоровья работника от чрезмерного переутомления и способствует долголетию его профессиональной трудоспособности и жизни;

2) за установленное законом рабочее время общество, производство получают от каждого работника необходимую определенную меру труда;

3) позволяет работнику обучаться без отрыва от производства, повышать свою квалификацию, культурно-технический уровень (развивать личность), что в свою очередь способствует росту производительности труда работника и воспроизводству квалифицированной рабочей силы.

Ко времени, в течение которого работник хотя и не выполняет свои трудовые обязанности, но осуществляет иные действия, относятся периоды времени, которые признаются рабочим временем, например время простоя не по вине работника. Так, например, в соответствии со статьей 109 ТК РФ в рабочее время включаются специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (например, рабочим-строителям, монтажникам и т.п.) или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Температуру и силу ветра, при которых этот вид перерыва необходимо предоставлять, определяют органы исполнительной власти.

Перерывы для производственной гимнастики необходимо предоставлять тем категориям работников, которые в силу специфики их труда нуждаются в активном отдыхе и проведении специального комплекса гимнастических упражнений.

Согласно статье 258 ТК РФ в рабочее время включаются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

В условиях непрерывного производства прием-передача смены является обязанностью сменного персонала, предусмотренной действующими в организациях инструкциями, нормами и правилами. Прием-передача смены обусловлен необходимостью принимающего смену работника ознакомиться с оперативной документацией, состоянием оборудования и ходом технологического процесса, принять устную и письменную информацию от сдающего смену работника для продолжения ведения технологического процесса и обслуживания оборудования.

Вместе с этим, учитывая, что статья 91 ТК РФ предоставляет сторонам трудовых отношений право самим определять принципы регулирования рабочего времени, то и вопросы включения вышеприведенных временных отрезков в рабочее время должны решаться ими самостоятельно. Принятое же решение закрепляется в утверждаемых в установленном порядке правилах внутреннего трудового распорядка.

2. Виды рабочего времени

Виды рабочего времени различаются по его продолжительности. Нормирование рабочего времени осуществляется с учетом ряда условий труда, возрастных и других особенностей работников.

Трудовой кодекс РФ предусматривает три вида рабочего времени:

1) нормальная продолжительность рабочего времени;

2) сокращенная продолжительность рабочего времени;

3) неполное рабочее время .

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю как при пяти, так и при шестидневной рабочей неделе. Это установленная законом (ст. 91 ТК РФ) норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) на всей территории Российской Федерации, независимо от организационно-правовой формы предприятия, вида работы, продолжительности рабочей недели. Нормальное рабочее время является общим правилом и применяется в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда; распространяется на работников физического и умственного труда. Нормальное рабочее время должно быть такой продолжительности, чтобы сохранить возможность жизнедеятельности и работоспособности. Его продолжительность зависит от уровня развития производственных сил.

Следует учесть и то, что нормальная продолжительность рабочего времени, установленная статьей 91 ТК РФ, в одинаковой степени относится как к постоянным работникам, так и ко временным работникам, к сезонным работникам, к работникам, принятым на время выполнения определенных работ (ст. ст. 58, 59 ТК РФ), и др.

Что же касается совместителей, то продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Между тем законодатель установил, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (абз. 1 ст. 284 ТК РФ). В отдельных нормативных актах законодатель устанавливает исключения из вышеобозначенных правил. Такое исключение содержится, например, в Постановлении Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Законодатель предусматривает обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет, является табель учета рабочего времени, где отражается вся работа: дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные часы работы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством, простои не по вине работника и др.

Следует различать продолжительность рабочего времени в течение суток и нормы рабочего времени. Продолжительность рабочей недели исчисляется из семи часов продолжительности рабочего дня, продолжительность рабочего времени в течение суток может быть различной.

Кроме нормальной продолжительности рабочего времени ТК РФ регулирует вопросы сокращенного рабочего времени, неполного рабочего времени, ненормированного рабочего времени, сверхурочных работ и т.д.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ). Этот вид рабочего времени, во-первых, установлен Трудовым кодексом и федеральными законами, во-вторых, обязателен для работодателя, в-третьих, оплачивается как нормальное рабочее время. Его продолжительность меньше нормы, но продолжительность сокращенного рабочего времени неодинакова для тех работников, для которых оно установлено. Законом устанавливается не только предельная продолжительность рабочей недели (ст. 92 ТК РФ), но и рабочего дня (ст. 94 ТК РФ).

При установлении сокращенной продолжительности рабочего времени за работником сохраняются все предусмотренные законодательством льготы и преимущества.

Согласно Федеральному закону от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для следующих категорий несовершеннолетних работников (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных вышеуказанными нормами для лиц соответствующего возраста.

ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

При этом не имеет значения, учится ли несовершеннолетний в общеобразовательной школе, в ПТУ, в среднем специальном или в высшем учебном заведении, в государственных учебных заведениях или частных, смешанных и т.п.

Законодательством установлен возраст приема на работу - 15 лет. Ранее лица, достигшие этого возраста, могли приниматься на работу лишь в исключительных случаях. В настоящее время учащиеся образовательных учреждений в свободное от учебы время могут приниматься для выполнения легкого труда (не связанного с игорным бизнесом, работой в ночных кабаре и клубах, производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами), с 14 лет - лишь с согласия родителя (усыновителя, попечителя).

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Труд несовершеннолетних работников оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Однако работодатель имеет право за собственный счет производить им доплаты до нормальной заработной платы соответствующей категории работников при нормальной продолжительности работы. Это правило применяется независимо от системы оплаты труда (повременная или сдельная) - статья 271 ТК РФ.

Сокращенное рабочее время также установлено для работников с пониженной трудоспособностью - инвалидов I и II групп, согласно части 1 статьи 92 ТК РФ и статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

В указанных целях, как предусмотрено статьей 21 Закона о социальной защите, организациям, численность работников в которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%). В случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов работодатели ежемесячно вносят в бюджеты субъектов РФ обязательную плату за каждого нетрудоспособного инвалида в пределах установленной квоты.

Для трудоустройства инвалидов предусмотрено создание специальных рабочих мест, т.е. рабочих мест, которые требуют дополнительных мер по организации труда. При этом специальные рабочие места для лиц, ставших инвалидами вследствие несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, создаются за счет средств работодателей - причинителей вреда (ст. 22 Закона о социальной защите).

Как указано в статье 23 Закона о социальной защите, инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Этой же статьей определено, что не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

Статьей 23 Закона о социальной защите предусматриваются следующие условия при организации труда инвалидов: для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Эти положения соответствуют ТК РФ (ст. 92). При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов времени, определенного медицинским заключением (ст. 94 ТК РФ).

Сохранение полной оплаты труда на практике означает, что если работнику-инвалиду установлен месячный оклад (в соответствии с занимаемой должностью), то за полностью проработанный месяц (несмотря на то, что за этот период им проработано меньше часов, чем предусмотрено нормальной продолжительностью рабочего времени) работник получит заработную плату в размере этого оклада.

Следующая категория граждан, для которых действует сокращенная продолжительность рабочего времени, - это работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность рабочего времени этих лиц сокращается на четыре и более часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ, не может превышать 36 часов в неделю. Согласно Федеральному закону от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Наименования профессий рабочих и должностей инженерно-технических работников и служащих, предусмотренных в Списке, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, работников связи и младшего обслуживающего персонала, не вошедших в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, а также Единой номенклатурой должностей служащих.

Право на установление сокращенного рабочего дня имеют все работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих разделах Списка независимо от отрасли экономики. Кроме того, указанное право возникает у работника, если он фактически выполнял такую работу во вредных условиях не менее половины рабочего дня.

Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день должны предоставляться только тем рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах и цехах. В тех случаях, когда в Списке указаны разделы или подразделы, предусматривающие отдельные виды работ (как, например, малярные работы, сварочные работы, кузнечно-прессовые работы), дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день должны предоставляться независимо от того, в каком производстве или цехе выполняются эти работы. Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых предусмотрены в разделе "Общие профессии всех отраслей народного хозяйства", дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день предоставляются независимо от того, в каких производствах или цехах они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих разделах или подразделах Списка.

Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющим в отдельные дни работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, сокращенный рабочий день устанавливается в эти дни той же продолжительности, что и рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, постоянно занятым на этой работе.

В тех случаях, когда рабочие, инженерно-технические работники и служащие в течение рабочего дня были заняты на разных работах с вредными условиями труда, где установлен сокращенный рабочий день различной продолжительности, и в общей сложности проработали на этих участках более половины максимальной продолжительности сокращенного дня, их рабочий день не должен превышать 6 часов.

Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных, пусконаладочных и др.) и работникам вспомогательных и подсобных цехов предприятия (механического, ремонтного, энергетического, контрольно-измерительных приборов и автоматики и др.) в дни их работы в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основных работников, так и для ремонтного и обслуживающего персонала этих производств, цехов и участков установлен сокращенный рабочий день, также устанавливается сокращенный рабочий день.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, п. 5 ст. 55 Закона об образовании), что связано с особым характером их труда, требующего значительного интеллектуального и нервного напряжения.

Наряду со статьей 333 ТК РФ в настоящее время на территории Российской Федерации продолжительность рабочей недели учителей и других работников просвещения во многом регулируется еще союзным законодательством. При этом имеет место четкая связь ставок должностных окладов с количеством отработанных часов в неделю.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

1) 36 ч в неделю - работникам из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений профессионального высшего образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

2) 30 ч неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей);

3) 36 ч в неделю:

а) старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей;

б) педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательных учреждений;

в) руководителям физического воспитания образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;

г) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений, учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;

д) инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

1) 18 ч в неделю:

а) учителям 5 - 11 (12) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских школ), общеобразовательных школ-интернатов (в том числе кадетских школ-интернатов), образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, межшкольных учебных комбинатов, учебно-производственных мастерских;

б) преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей;

в) преподавателям специальных дисциплин 1 - 11 (12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;

г) преподавателям 3 - 5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5 - 7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1 - 4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

д) педагогам дополнительного образования;

е) тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

ж) учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

2) 20 ч в неделю - учителям 1 - 4 классов общеобразовательных учреждений;

3) 24 ч в неделю - преподавателям 1 - 2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1 - 4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения;

4) 720 ч в год - преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1) 20 ч в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

2) 24 ч в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

3) 25 ч в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;

4) 30 ч в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня общеобразовательных учреждений, в пришкольных интернатах;

5) 36 ч в неделю - воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о дозагрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Профессорам, доцентам, старшим преподавателям, ассистентам, преподавателям высших учебных заведений установлен 6-часовой рабочий день и 36-часовая рабочая неделя. Конкретный объем работ указанных категорий определяется администрацией вузов с учетом необходимости выполнения ими всех видов учебной, учебно-методической и научно-исследовательской работы, занимаемой должности, учебного плана вуза, плана НИР и т.п. Учебная нагрузка преподавателя оговаривается в контракте с ним и ограничивается верхним пределом (т.е. в пределах 6-часового рабочего дня) (п. 6 ст. 55 Закона об образовании).

Для медицинских работников установлена сокращенная рабочая неделя - не более 39 часов. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ (ст. 350 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности").

Медицинские работники, перечисленные в приложении N 3 к вышеназванному Постановлению, трудятся не более 30 ч. Такая продолжительность рабочей недели установлена, например, для врача, который занимается флюорографией. Еще меньшая продолжительность рабочей недели - 24 ч - установлена для медицинских работников, которые имеют дело с гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

Врачам и среднему медицинскому персоналу больниц, родильных домов, клиник, специализированных санаториев, амбулаторно-поликлинических учреждений, здравпунктов и других медицинских учреждений рабочий день установлен 6 ч 30 мин. Работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, установлена 36-часовая рабочая неделя.

Врачам амбулаторно-поликлинических учреждений, занятым исключительно амбулаторным приемом больных, врачам МСЭК и КЭК, врачам-стоматологам, зубным врачам-протезистам продолжительность рабочего дня установлена не более 5,5 ч. Врачам и работникам среднего медперсонала домов престарелых и инвалидов установлено сокращенное рабочее время - не более 6,5 ч в день.

Следует учесть, что, хотя упомянутые нормы продолжительности рабочего времени в свое время были установлены лишь для педагогических и медицинских работников государственных учреждений, они распространяются и на образовательные, медицинские учреждения, основанные на любых формах собственности и имеющие любые организационно-правовые формы (лицеи, гимназии, частные университеты, медицинские кооперативы, частные клиники и т.п.) - ст. 12 Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании".

Сокращенная 36-часовая продолжительность рабочей недели устанавливается для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" (с изм. и доп. от 24 августа 1995 г.), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными законодательными актами.

Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя - статья 320 ТК РФ; ст. 22 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изм. и доп. от 2 июня 1993 г., 8 января 1998 г., 27 декабря 2000 г., 6 августа, 30 декабря 2001 г., 10 января 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Кроме этого, сокращенная продолжительность рабочего времени установлена в отношении следующих категорий работающих.

В соответствии с Федеральным законом от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" (с изм. и доп. от 25 июля 2002 г., 22 августа 2004 г.) (ст. ст. 1, 5) установлена:

1) 24-часовая рабочая неделя работникам, выполняющим НИОКР, и при этом используются токсичные химикаты, работы по утилизации и уничтожению химических боеприпасов, емкостей, устройств и ряд других;

2) 36-часовая рабочая неделя работникам, занятым на работах по техническому обслуживанию химического оружия, по перевозке, по обеспечению безопасности хранения такого оружия и ряд других работ.

В соответствии с Федеральным законом от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" (с изм. и доп. от 22 августа 2004 г.) (ст. 15) установлена сокращенная 30-часовая рабочая неделя для медицинских, ветеринарных и иных работников, участвующих в оказании противотуберкулезной помощи.

Работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени заработная плата выплачивается на условиях, аналогичных для оплаты труда работников с нормальной продолжительностью рабочего времени. Таким образом, если для какой-либо категории работников предусмотрено установление сокращенной продолжительности рабочего времени, то это никаким образом не сказывается на размере его заработной платы. В качестве примера работ с сокращенной продолжительностью времени можно привести следующее. Штатным расписанием структурного подразделения организации, расположенной в отдаленных местностях, предусмотрены 10 должностей. На трех должностях структурного подразделения работают женщины, работа по двум должностям связана с выполнением работ во вредных условиях, на одной должности работает юноша в возрасте до 16 лет.

Оплата труда работников должна строиться исключительно на основе установленных работникам тарифных разрядов (должностных окладов) без учета прав отдельных из них на сокращенное рабочее время. Так, если работник по должности, работа по которой связана с вредными условиями труда, имеет тот же тарифный разряд, что и работник с 40-часовой рабочей неделей, то заработные платы из расчета тарифной ставки (оклада) должны быть равные. Сокращенное рабочее время следует отличать:

1) от так называемого неполного рабочего времени;

2) от случаев сокращения рабочего времени накануне нерабочих праздничных и выходных дней;

3) от сокращения рабочего времени в случаях, если работы проводятся в ночное время;

4) от продолжительности работы при совместительстве;

5) от иных случаев сокращения продолжительности рабочего времени, предусмотренных в нормах ТК РФ, о которых пойдет речь позже.

Нормальная продолжительность рабочего времени и сокращенная продолжительность рабочего времени по своей сути являются видами полного рабочего времени, в течение которого работник отрабатывает установленную законом норму продолжительности рабочего времени. В этом отличие сокращенного рабочего времени от неполного.

Неполное рабочее время. Третий вид рабочего времени. Неполное рабочее время по своей продолжительности всегда меньше, чем нормальное или сокращенное рабочее время. Сам термин "неполное рабочее время" охватывает как неполную рабочую неделю, так и неполный рабочий день . Такой вид рабочего времени устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Кроме того, работодатель (в том числе физическое лицо) обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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 (п. 1 ст. 93 ТК РФ).

Во многом режим работы на условиях неполного рабочего времени регулируется до сих пор союзными актами права (в части, не противоречащей ТК РФ) и, в частности, Положением о неполном рабочем времени от 29 апреля 1980 г. Установлено, что при приеме на работу с неполным рабочим днем запись об этом в трудовой книжке не производится (п. 3 Положения).

Неполным может быть как рабочий день, так и рабочая неделя. Причем ни минимум, ни максимум в действующем законодательстве не устанавливается. По Положению о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, от 29 апреля 1980 г. неполное рабочее время устанавливалось, как правило, не менее 4 часов и не более 20, 24 часов при пяти-, шестидневной рабочей неделе.

При неполном рабочем дне работник трудится меньше часов, чем установлено распорядком или графиком на данном предприятии для данной категории работников, например вместо восьми часов четыре. При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней против пятидневной или шестидневной недели. Неполное рабочее время может состоять одновременно в уменьшении рабочего дня и рабочей недели. Может быть применен и такой режим неполного рабочего времени, когда ежедневная работа разделяется на части (например, утренняя и вечерняя доставка почты в офис предприятия и т.д.). Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы, упомянутый в статье 93 ТК РФ, срок: например, на период учебного года ребенка, на период до достижения им 10 лет и т.п. (п. 4 Положения). Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работника в случаях, предусмотренных в ТК РФ. Однако работодатель очень часто отказывает работнику в установлении неполного рабочего времени. Отсюда вытекает вопрос, в какой орган работник может обжаловать действия работодателя.

Отказ работодателя в установлении режима неполного рабочего времени работник может обжаловать в соответствии со статьей 385 ТК РФ в комиссию по трудовым спорам (КТС), создаваемую в организации. В соответствии со статьей 390 ТК РФ работник, не согласный с решением комиссии по трудовым спорам, вправе обратиться в суд.

ТК РФ в отличие от КЗоТ не называет КТС первичным органом по рассмотрению трудовых споров. Предварительное рассмотрение спора в КТС не является обязательным условием, без соблюдения которого работник не может обратиться в судебные органы. Работник может обратиться в суд, минуя комиссию. Инициаторами образования КТС выступают сами стороны трудового спора - работник и работодатель. На рассмотрение комиссии трудовой спор поступает, когда работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, КТС в данном случае является арбитром между сторонами в споре.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения. Если же жалоба не подана, то решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней, по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

ТК РФ сохранил норму статьи 208 КЗоТ о том, что в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в 10-дневный срок, работник вправе передать его рассмотрение в суд. Столь короткий срок объясняется тем, что само обращение в суд ограничено 3-месячным сроком (ст. 392 ТК РФ).

Право сторон на обращение в суд с жалобой на решение КТС не ограничивается какими-либо условиями. По любому основанию как работник, так и работодатель вправе оспаривать в суде решение КТС.

Неполное рабочее время может устанавливаться не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя. Так, переход на условие неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технических условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации на срок не более шести месяцев в случаях, когда режим неполного рабочего времени вводится на предприятии для всех или отдельных работников по инициативе администрации. Необходимо соблюдать следующие правила:

1) как следует из положений статьи 73 ТК РФ, могут быть изменены любые существенные условия трудового договора, кроме трудовой функции, т.е. предусмотренной трудовым договором должности (специальности) работника, и круга выполняемых им обязанностей;

2) работодатель должен уведомить работников о введении изменений в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (для работодателей - физических лиц установлен иной срок - не менее 14 календарных дней (ст. 306 ТК РФ)).

Поскольку форму уведомления законодательство не устанавливает, следовательно, она может быть произвольной. Главное, чтобы текст позволял установить, о чем работник был уведомлен и когда. На уведомлении должна стоять личная подпись работника;

3) при несогласии работника работать в новых условиях работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в организации работу, которая будет соответствовать его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии такой работы работнику должна быть предложена вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа (также подходящая квалификации работника и состоянию его здоровья).

В случае несогласия с новыми условиями труда работники имеют право расторгнуть трудовой договор (контракт) по основаниям, предусмотренным пунктом 7 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), трудовой договор с ним расторгается уже по иному основанию - "сокращение численности или штата работников" (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Причем заявить о своем несогласии и уволиться по данному основанию работник вправе только до момента введения режима неполного рабочего времени (для этого и установлено правило о 2-месячном сроке предупреждения). Если работник изменил свое решение после введения данного режима, то он может уволиться только по собственному желанию.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. В соответствии со статьей 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Согласно внесенным поправкам в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г., в статью 96 ТК РФ внесено положение о том, что продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Изменено содержание статьи 97 ТК РФ. В соответствии с нормой, которая внесена в указанную статью, работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

1) для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

2) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет уменьшения продолжительности ежегодного и учебного отпуска, время работы 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.

3. Продолжительность рабочего дня

3.1 Правила определения продолжительности рабочего дня

Нормальная продолжительность рабочего времени установлена статьей 91 ТК РФ и не может превышать 40 часов в неделю. Эта продолжительность рабочего времени установлена законодательством для всех предприятий, независимо от его организационно-правовой формы.

Это общая максимальная норма рабочего времени для всех работников, как постоянных, так временных и сезонных, а также независимо от того, какая у них рабочая неделя: 5-дневная или 6-дневная.

В общем случае для работников установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, 6-дневная неделя устанавливается там, где по характеру производства и условиям работы введение пяти рабочих дней в неделю нецелесообразно, как, например, на предприятиях торговли, связи, транспорта и пр. Администрацией организации совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива может устанавливаться 5- или 6-дневная рабочая неделя с закреплением данного положения в правилах внутреннего трудового распорядка или графиках сменности с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. В связи с этим для разных режимов работы необходимо правильно определять продолжительность рабочего дня. Рабочим днем называется установленное законом рабочее время в течение суток. Продолжительность ежедневной работы, ее начало и конец, перерывы в течение рабочего дня предусматривают правила внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе - еще и графики сменности, в том числе и при вахтовом методе .

Во всех случаях определения продолжительности рабочего дня в первую очередь исходят из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленных действующим трудовым законодательством, о которых говорилось ранее. Затем данное время корректируется в соответствии с требованиями законодательства о сокращении его продолжительности.

При определении продолжительности рабочего дня (смены) работодатель в обязательном порядке должен соблюдать требования статьи 94 ТК РФ, согласно которым такая продолжительность не может превышать:

1) 5-ти часов для работников в возрасте от 15 до 16 лет и 7-ми часов в возрасте от 16 до 18 лет;

2) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время - 2,5 часа в возрасте от 14 до 16 лет и 3,5 часа в возрасте от 16 до 18 лет;

3) для инвалидов I и II групп - в соответствии с медицинским заключением.

Согласно поправкам, внесенным в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, в статье 94 ТК РФ, устанавливающей продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников, предлагается увеличить до 4-х часов продолжительность ежедневной работы для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Также работодатель должен помнить, что лица моложе 18 лет не привлекаются для работы на следующих видах производств (ст. 265 ТК РФ):

1) на подземных работах;

2) на производствах с вредными и опасными условиями труда. Их Перечень дан в Постановлении Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" (с изм. и доп. от 20 июня 2001 г.);

3) на работах, причиняющих вред здоровью и нравственному развитию подростков (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами);

4) на работах по переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные предельные нормы. Нормы утверждены Постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. N 7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную".

С вопросом о продолжительности рабочего дня, в частности несовершеннолетних, связан вопрос и об оплате труда подростков.

Оплата труда подростков, принятых на работу в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 271 ТК РФ). При применении почасовой формы оплаты труда заработок работника определяется путем умножения часовой ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов.

Оплата труда лиц из числа подростков, заключивших постоянные трудовые договора, строится на основании принятых в организации форм и систем оплаты труда.

При этом при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель вправе при этом за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст. 271 ТК РФ).

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель в этом случае вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы. Ставки оплаты труда и нормы выработки утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа или устанавливаются коллективным договором. При этом следует учитывать, что для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки в соответствии со статьей 270 ТК РФ устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

Наряду с оплатой труда подростков на работодателей возлагаются обязанности по предоставлению им всего комплекса предусмотренных трудовым законодательством льгот, гарантий и компенсаций (оплачиваемые отпуска или замена отпуска денежной компенсацией при увольнении; предоставление свободных от работы дней в связи с обучением, обеспечение специальной одеждой, обувью и прочими средствами индивидуальной защиты и т.п.). 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:

1) при 36-часовой рабочей неделе - 8 ч;

2) при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 ч.

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

Статья 351 ТК РФ посвящена регулированию труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.

Продолжительность ежедневной работы (смена) для отдельных категорий работников определяется соответствующими нормативными правовыми актами. Так, в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 20 февраля 1996 г. N 11 "Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота", ежедневная нормальная продолжительность рабочего времени членов судовых экипажей составляет 8 ч с понедельника по пятницу, т.е. 40 ч в неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Для отдельных членов судовых экипажей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Ежедневная общая продолжительность работы члена судового экипажа, включая время несения вахт (работ), выполнения наряду со своими обязанностями работы за недостающего по штату работника и выполнения дополнительных работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей члена экипажа, не должна превышать 12 ч.

12-часовой режим рабочего времени (с соответствующим предоставлением еженедельно дня отдыха) не должен превышать 30 суток подряд. Конкретная продолжительность этого периода устанавливается работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками органом с учетом сложности работы и района плавания.

Приказом Министерства транспорта Российской Федерации (Минтранс России) от 20 августа 2004 г. N 15 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей. Положение устанавливает особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках, а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ), работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих зарегистрированным на территории Российской Федерации организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, ведомственной принадлежности, индивидуальным предпринимателям и иным лицам, осуществляющим перевозочную деятельность на территории Российской Федерации. Согласно пункту 7 Положения для водителей, работающих на 5-дневной рабочей неделе с двумя выходными днями, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 ч, а для работающих на 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем - 7 ч.

В тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

На перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 ч, за исключением следующих случаев, предусмотренных п. п. 10, 11, 12 Положения. Так, в случае, когда при осуществлении междугородной перевозки водителю необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 ч. Если пребывание водителя в автомобиле предусматривается продолжительностью более 12 ч, в рейс направляются два водителя. При этом автомобиль должен быть оборудован спальным местом для отдыха. Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, аварийных служб, технологические (внутриобъектные, внутризаводские и внутрикарьерные) перевозки без выхода на автомобильные дороги общего пользования, улицы городов и других населенных пунктов, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании органов государственной власти и органов местного самоуправления, руководителей организаций, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 ч в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 ч.

В соответствии со статьей 333 ТК РФ педагогическим работникам образовательных учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда установлена продолжительность рабочего дня исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 ч в неделю.

3.2 Продолжительность рабочего времени накануне нерабочих, праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ) .

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, и 5 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

Существующие профессиональные праздники, как День медицинского работника, День работника торговли и т.п., не относятся к нерабочим праздничным дням и правила статьи 95 ТК РФ в этих случаях не применимы.

Накануне праздничных и выходных дней продолжительность рабочего дня (смены) сокращается на один час, как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе.

При этом такое сокращение производится не только в отношении работников с нормальной продолжительностью рабочего времени, но и в отношении работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени. До вступления в силу ТК РФ сокращение рабочих дней накануне праздничных дней производилось только для работников с 40-часовой рабочей неделей. Раньше в КЗоТ РФ было закреплено правило о том, что рабочий день накануне праздника не сокращается для тех работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (несовершеннолетним, инвалидам, сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, и т.п.). Но с принятием ТК РФ положение изменилось. Теперь продолжительность рабочего дня или смены, которые непосредственно предшествуют праздничному дню, уменьшается на один час для всех работников.

В связи с тем, что продолжительность работы при 40-часовой рабочей неделе подлежит сокращению на один час, накануне праздничных (нерабочих) дней предвыходной день не сокращается, если празднику предшествуют один или два выходных дня.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (Разъяснение Минтруда России от 25 февраля 1994 г. N 19).

При 5-дневной рабочей неделе недельная норма времени распределяется по дням недели графиком или распорядком. Поэтому законодательство не устанавливает сокращения продолжительности рабочей смены накануне выходных дней, как это предусмотрено для 6-дневной рабочей недели.

В случае, если в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка должна компенсироваться предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой в порядке сверхурочной работы.

Согласно статье 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4. Режимы рабочего времени

Режим рабочего времени регламентируется главой 16 ТК РФ. Под режимом рабочего времени в трудовом праве понимается распределение нормы рабочего времени для данной категории работников в рамках определенного календарного периода.

Согласно статье 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; 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.

Согласно изменениям, вносимым в статью 100 ТК РФ ФЗ от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, предлагается предусмотреть, что режим рабочего времени может устанавливаться только правилами внутреннего трудового распорядка, в отличие от действующей сейчас нормы, которая позволяет закреплять его в коллективном договоре. Для работников с индивидуальным режимом он устанавливается трудовым договором.

Режим рабочего времени устанавливается для лиц, заключивших трудовой договор, т.е. для работников. В связи с этим необходимо различать режим рабочего времени работников и режим работы самой организации. Например, организация является непрерывно действующей (работает круглосуточно), а работники работают посменно. Для работников отдельных подразделений он может быть различным. Стороны трудового договора по взаимному соглашению могут устанавливать также индивидуальный режим работы, если это не будет ухудшать условий труда работника по сравнению с действующим законодательством или коллективным договором.

Правительство РФ приняло Постановление от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" (с изм. и доп. от 1 февраля 2005 г.), которое устанавливает, что в соответствии со статьей 100 ТК РФ Правительство РФ постановляет установить, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ и Министерством здравоохранения РФ.

ТК РФ регламентирует следующие разновидности режима рабочего времени, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка:

1) поденный учет рабочего времени;

2) суммированный учет рабочего времени;

3) режим ненормированного рабочего дня;

4) режим гибкого рабочего времени;

5) многосменный режим работы;

6) режим рабочего дня, разделенного на части.

5. Нормируемое рабочее время

Норма рабочего времени - это установленное законом количество часов, которое должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) на всей территории РФ, независимо от организационно-правовой формы предприятия, вида работы, продолжительности рабочей недели.

Нормируемое рабочее время является общим правилом и применяется в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда, и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда. Распространяется на работников физического и умственного труда.

Норма рабочего времени используется для определения заработной платы работника, в том числе в целях оплаты сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

Нормируемое рабочее время должно быть такой продолжительности, чтобы сохранить возможность жизнедеятельности и работоспособности работника. Его продолжительность зависит от уровня развития производственных сил.

Норма рабочего времени определена в соответствии с международными актами, в частности Конвенцией МОТ N 47 "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю". Нормируемое рабочее время установлено статьей 91 ТК РФ и не может превышать 40 часов в неделю.

В некоторых случаях работодатель обязан устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени (например, 36 ч или 24 ч в неделю).

Заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

ТК РФ не определен механизм подсчета нормальной продолжительности рабочего времени.

Исчисление предельной продолжительности рабочего времени на иные, кроме недели, периоды времени производится в соответствии с Разъяснением "О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями" (далее - Разъяснение), утвержденным Постановлением Минтруда России от 29 декабря 1992 г. N 65 "Об утверждении Разъяснения "О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями", которое продолжает действовать на основании статьи 423 ТК РФ.

Согласно п. 2 Разъяснения норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

1) при 40-часовой рабочей неделе - 8 ч в день;

2) при продолжительности рабочей недели менее 40 ч - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени согласно Разъяснению распространяется на все режимы труда и отдыха.

Законодатель предусматривает обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет, является табель учета рабочего времени, где отражается вся работа: дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные часы работы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством, простои не по вине работника и др.

Заключение

Таким образом, мы уяснили, что Трудовым кодексом Российской Федерации установлены следующие виды времени отдыха (ст. 107 ТК РФ): перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска .

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ч. 1 ст. 108 ТК РФ). Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем определяется время начала перерыва и его окончания. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации (ч. 2 и 3 ст. 108 ТК РФ).

Я надеюсь, что разработанная мною курсовая работа осветила тот необходимый перечень вопросов, который нужен при изучении данной темы. Но также отмечаю, что вопросы, раскрытые моей работой не имеют необходимую всесторонность и глубину раскрытия всей темы. Часть из них, безусловно, требуют более глубокого теоретического изучения и практических проверок.

Список источников литературы

Нормативно-правовые акты:

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН Резолюцией 217 A (III) от 10 декабря 1948 г.).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 30 июня 2006 г.).
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ (ГПК РФ) (с изм. и доп. от 30 июня 2003 г., 7 июня, 28 июля, 2 ноября, 29 декабря 2004 г.).

Учебники, статьи, журналы, диссертации:

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006.
2. Бондаренко Э.Н. Трудовое право. Москва: Норма, 2006.
3. Время отдыха. М.: ИНФРА-М, 2006 (Б-ка журн. "Трудовое право РФ").
4. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М., 2005.
5. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха. Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2005.
6. Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. ГроссМедиа, 2007.