РЕФЕРАТ

по теме: «Понятие и виды рабочего времени. Режимы рабочего времени».

Рабочее время является, по сути естественной мерой труда, существуя при этом как многоплановая категория (экономическая, правовая, социальная, физиологическая), т.к. от продолжительности рабочего времени зависит общее состояния здоровья и жизнедеятельности человека. Продолжительность и интенсивность рабочего времени прямо влияет на продолжительность времени отдыха необходимого человеку для восстановления сил, потраченной энергии, выполнения семейных обязанностей по воспитанию и т.д. Поэтому строжайшее соблюдение законодательства о рабочем времени одновременно является обеспечением важнейшего конституционного права человека- права на отдых. Регулирование рабочего времени направлено на три важнейшие задачи:

* Установление возможного участия граждан в общественном труде;
* Обеспечение охраны труда;
* Соблюдение гарантия права на отдых.

Трудовой кодекс РФ регулирует рабочее время, вводит его различные виды и режимы.

***Рабочее время* –** *это установленное законом(или на его основе) время, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией должен выполнять свои обязанности, трудовые функции***.**

Рабочее время различается по новому законодательству по видам: рабочего дня и рабочей недели. Основываясь на этом разделении на виды, законодательство устанавливает 2 нормы рабочего времени: ежедневную и еженедельную. Кроме того, на основании еженедельной нормы рабочего времени высчитывается ежемесячная, ежеквартальная, полугодовая и годовая нормы рабочего времени.

***Рабочая неделя*** *– установленное законом или трудовым договором количество рабочих часов в течение календарной недели.*

Предельная продолжительность рабочей недели устанавливается ст.91 ТК РФ. Такая продолжительность равна сорока часам. Сороковая часовая неделя признается нормальной продолжительностью рабочей недели.

Законодательством РФ предусмотрено два вида рабочей недели:

* Пятидневная с двумя входными;
* Шестидневная с одним выходным. Данная неделя сохраняется на тех предприятиях, где по характеру деятельности введение пятидневной рабочей недели, либо невозможно, либо нецелесообразно (некоторые учебные заведения, медицинские заведения, некоторые предприятия оборонной промышленности).

***Рабочий день –*** *это продолжительность рабочего времени, установленная законодательством в течение суток.*

***Рабочая смена*** *– это продолжительность рабочего времени в течении суток, установленная на основании Правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или графика сменности.*

Продолжительность ежедневной рабочей смены устанавливается, исходя из недельной нормы рабочего времени:

|  |  |
| --- | --- |
| Нормальная продолжительность рабочей недели | Ежедневная норма |
| Пятидневная неделя | 8 часов |
| Шестидневная неделя | 7 часов |
| Предпраздничный день | 5 часов |

При сменной работе продолжительность смен (10, 12, 14, 24 часа) зависит от условий и характера работы.

Ст.94 ТК РФ предусматривает *предельную продолжительность* *ежедневной работы* для категорий работников, нуждающихся в социальной защите:

* Работники недостигшие совершеннолетнего возраста: 15-16 лет – 5 часов, 16-18 лет – 7 часов.
* Учащиеся, которые совмещают учебу и работу во время учебного года: 14-16 лет -2.5 часа, 16-18 лет - 4 часа.
* Инвалиды: продолжительность рабочего времени для данной категории устанавливается в связи с медицинским заключением.
* Работники, работающие во вредных или опасных условиях: при 36-часовой рабочей недели – 8 часов, при 30-часовой – 6 и менее часов.

Кроме нормальной продолжительности трудовое законодательство устанавливает сокращенное, неполное рабочее время, а также ненормированный и неполный рабочий день.

1. **Сокращенное рабочее время**.

Данный вид рабочего времени предусмотрен трудовым законодательством (ст. 92 ТК) для отдельных категорий работников, труд которых по разным причинам может нуждаться в особой правовой охране:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа работников | | Продолжительность рабочей недели | Сокращение в неделю (в часах) |
| Несовершеннолетние | До 16 лет | 24 часа | 16 часов |
| От16 до 18 лет | 36 часов | 4 часа |
| Инвалиды I и II группы | | 35 часов | 5 часов |
| Работники занятые на вредных и опасных производствах | | 36 часов | 4 часа |

Кроме того, Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников. Так Постановлением Правительства от 30.06.2006 N 90-ФЗ устанавливается рабочая неделя от 18 до 36 часов для медицинских работников, для работников, занятых на работе с химическим оружием.

*Специфика сокращенного рабочего времени заключается в следующем:*

- круг лиц, для которого установлено сокращенное рабочее время, определен законом;

- законом четко определена продолжительность такого дня для каждой категории работников;

- сокращение рабочего дня обычно влияет на размер заработной платы, которая устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочей недели.

**2. Неполное рабочее время.**

В отличие от сокращенного времени, которое предусмотрено в целях сохранения здоровья работников, неполное рабочее время установлено по соглашению между работником и работодателем, по инициативе одной из сторон, как при приемке на работу, так и впоследствии.

Различают два типа рабочего времени:

* Неполный рабочий день;
* Неполная рабочая неделя.
* Неполный рабочий день при неполной рабочей неделе.

Кроме того, законодательство не ограничивает круг лиц, для которых может быть установлено неполное рабочее время. Некоторые категории работников наделяются правом работать таким образом, поэтому работодатель обязан удовлетворить просьбу на установление неполного рабочего дня следующих категорий работников:

- беременной женщины;

- женщины, имеющей ребенка до 14 лет;

- женщины, воспитывающей ребенка-инвалида до 16 лет;

- лица, производящего уход за больным членом семьи в соответствии с мед.заключением.

Цель введения неполного рабочего времени – это сохранение рабочих мест. Данный вид работы не влияет на продолжительность ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа. Оплата же труда производится за фактически отработанное время или фактически выполненную работу.

1. **Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.**

К такой работе в соответствии со ст. 97 ТК относят:

**А. Совместительство (по инициативе работника)** – *выполнение работником помимо своей основной работы другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от работы время*.

*Существует два типа совместительства*:

- внутреннее: по месту основной работы и с разрешения работодателя, оно также оформляется трудовым договором и осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

- внешнее: заключение трудового договора с другим работодателем, на соглашение которого не требуется разрешение работодателя по месту основной работы.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать 16 часов в неделю и 4 часов в день. Для таких категорий работников, как медицинские, педагогические, фармацевтические и работники культуры, устанавливаются особенности работы Министерством труда и социального развития РФ по согласованию с Министерствами образования, здравоохранения и культуры РФ.

**Б. Сверхурочную работу (по инициативе работодателя)** – *выполнение работником работ по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, смены, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.*

Таким образом, ст.99 ТК РФ четко регламентирует, что сверхурочной работой считается работа, производимая только по инициативе работодателя. Если работник по собственному желанию остался на работе по окончании рабочего дня или работа компенсирует недоработку (в случаях выхода на работу с опозданием).

Количество сверхурочных часов для работника не должно превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Новое законодательство РФ усилило правовые гарантии: сейчас привлечение работника к сверхурочной работе требует его письменного согласия в следующих случаях:

1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя.
2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Если же необходимость сверхурочных работ обусловлена следующими обстоятельствами, то согласия работника не требуется:

* + при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
  + при производстве необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
  + при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к сверхурочной работе в соответствии со ст.152 ТК РФ компенсируется либо в денежной форме, либо путем предоставления дополнительного времени отдыха.

Кроме того, законодательство о труде предусматривает круг работников, которые не могут быть привлечены к данному виду работ. Это беременные женщины и несовершеннолетние. С письменного согласия к такой работе могут быть привлечены (ст.259 ТК РФ):

* женщины, имеющие детей до 3 лет,
* инвалиды,
* работники, имеющие детей инвалидов до 18 лет;
* работники, ухаживающие за больным членом семьи по мед. показаниям.

Причем работодатель должен ознакомить работников в письменной форме с правом отказа от выхода на сверхурочную работу.

**В. В силу специфики к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени можно отнести работу в ночную время (с 22 до 6 часов).** В ночное время продолжительность работы обычно сокращается на один час, и данная работа оплачивается в повышенном размере.

*Не сокращается продолжительность такой работы в следующих случаях:*

- для работников, которым было установлено сокращенное рабочее время;

- для работников, которые по трудовому договору работают только в ночное время;

- когда сокращение работы невозможно по условиям работы (непрерывное производство, круглосуточный режим работы);

- при сменной работе.

Также как в случаях сверхурочной работы нельзя привлекать к данному виду работы беременных женщин и несовершеннолетних*. С письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний к такой работе могут быть привлечены:*

* женщины, имеющие детей до 3 лет,
* инвалиды,
* работники, имеющие детей инвалидов до 18 лет,
* работники, ухаживающие за больным членом семьи по мед. показаниям, воспитывающие без супруга детей до 5 лет.

**Режим и учет рабочего времени**.

***Режим рабочего времени –*** *это порядок распределения рабочего времени и времени отдыха в течение определенного календарного периода: рабочей недели, рабочего или рабочей смены*.

Режим и учет рабочего времени устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. При сменной работе режим и учет рабочего времени устанавливается графиками сменности.

Ст. 46 КЗоТ РФ устанавливает два вида рабочей недели: пятидневка и шестидневка. Рабочей день может быть нормированным (этот случай мы рассмотрели раньше) и ненормированным.

*Ненормированный рабочий день* обязывает работника при невыполнении нормы в случае необходимости выполнять данную работу за пределами рабочего дня или более интенсивно. Повышенная нагрузка компенсируется по соглашению работника и работодателя материально или предоставлением дополнительного времени на отдых.

Работа с ненормированным рабочим днем не исключает обязанности работника соблюдать установленный режим работы, подчиняться правилам внутреннего распорядка.

По соглашению сторон трудового договора может быть установлен *режим гибкого рабочего времени* - это такой режим, когда начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяются индивидуально. Такой режим может быть введен как по просьбе работника, так и в интересах работодателя (торговые предприятия, предприятия общественного питания и др.).

*Разделение рабочего дня на части* допускается в тех случаях, когда это необходимо по характеру труда (водители общественного транспорта, работники связи, лесной охраны). Это возможно, при соблюдении условия, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную продолжительность ежедневной работы.

*На сменном производстве составляются графики сменности* (ст. 103 ТК), в котором указываются число смен, их продолжительность и последовательность, распорядок работы в каждой смене.

Переход из одной смены в другую следует только производить после выходного дня.

Строгое соблюдение режима рабочего дня является трудовой обязанностью работника. Контроль же за соблюдением режима возложен на работодателя.

Кроме того, в обязанности работодателя входит учет рабочего времени, который необходим ля укрепления трудовой дисциплины и правильной оплаты труда работников.

***Учет рабочего времени*** *- это проверка нахождения работника в рабочее время на своем рабочем месте и выполнения своих трудовых обязанностей, времени простоев и других видов неиспользованного рабочего времени.*

Два вида учета:

Поденный учет – количество проработанного учитывается ежедневно. Это возможно для тех категорий работников, у которых продолжительность рабочего дня одинакова;

Суммированный учет – учет проработанного времени за определенный период (месяц, квартал, сезон, год). В течение установленного периода продолжительность смен может быть разной, но общее количество выработанных часов должно соответствовать норме.

Такой вид учет вводится в непрерывно действующих организациях и производствах, где в силу специфики не может быть установлена единая продолжительность ежедневного или еженедельного рабочего времени.

Любой из видов учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка предприятия.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993г.
2. Кодекс законов о труде РФ. С изм. и доп. на 2007 г.
3. Комментарий к кодексу законов о труде. – М., 1998.
4. Комментарий к Трудовому кодексу. – М., 2007.
5. Анисимов Л.Н. Трудовое и социально право России. Уч. пособие. – М.: 2004 г.
6. Магницкая Е.В. Евстигнеев Е.Н. Правоведение. Издание второе, дополненное. – М.: 2004 г.