**Содержание**

Введение 3

1. Рабочее время 5

2. Виды рабочего времени 11

3. Режим рабочего времени 18

4. Учет рабочего времени 21

Заключение 23

Литература 24

**Введение**

Труд человека, как и вся его жизнь, протекает во времени. И поскольку общественно полезная деятельность людей разнообразна, самым общим и приемлемым для всех её видов измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Величина его, норма рабочего времени определяется уровнем развития общества, политическими и экономическими факторами. Право придаёт этой мере общеобязательный характер.

Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, а с другой - обеспечивают работнику предоставление свободного времени для отдыха и восстановления затраченных сил.

Выполнение этой задачи запрещает в качества общего правила увеличения продолжительности рабочего времени по сравнению с установленной нормой. Оно возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законом.

Категория рабочего времени используется не только в праве, но и в других отраслях знаний. Так, в экономическом аспекте рабочее время состоит из двух частей:

1. Времени производительной работы;
2. Времени перерывов в работе - потерь рабочего времени из-за непроизводственных неполадок и потерь, зависящих от самого рабочего.

В юридическом аспекте рабочее время - это время, в течении которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку. Структурно оно, прежде всего, включает установленную законом норму, но может выходить за её пределы, оставаясь в границах рабочей смены, а иногда включать ту часть времени, которая находиться за пределами рабочей смены и именуется сверхурочными часами. Таким образом, рабочее время - это время, в течение которого работник должен выполнять возложенные на него трудовые обязанности.

Поэтому сюда же включается и время простоя и опоздания, поскольку оно находиться в границах установленной нормы рабочего времени. Иное толкование лишило бы администрацию правового основания для наложения взыскания в случае отсутствия работника по неуважительной причине или использования рабочего времени не по его назначению по вине работника.

Рабочее время, в течение которого работник должен выполнять свои обязанности, не всегда совпадает с фактически отработанным временем. Фактическое - это реально затраченное каждым отдельным работником время, определяющее его конкретное участие в трудовом процессе. Оно может совпадать с рабочим временем или с его нормой, а может быть как меньше, так и больше её.

В соответствии с фактически отработанным временем производиться оплата труда, предоставляются дополнительные отпуска в связи с вредными условиями на производстве, за ненормированный рабочий день и т.д. Недоработка в течении рабочего дня может повлечь за собой определенные правовые последствия - наложение взыскания и другие санкции при наличии вины работника в этом.

Рабочее время измеряется в тех же единицах, что и время вообще - в часах, днях и т.д. Законом обычно используется такой измеритель, как рабочий день и рабочая неделя. В последнее время норма связывается с неделей.

Различают нормальное рабочее время, сокращенное и неполное.

**1. Рабочее время**

Нормальная продолжительность рабочего времени установлена ст. 91 ТК РФ. По сравнению с КЗОТ РФ она не изменена и составляет не более 40 часов в неделю. В ТК РФ включено понятие “рабочее время” и установлена обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником, чего в КЗОТ РФ не было. Под “рабочим” понимают 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 другими нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Ст. 92 ТК РФ определяет случаи, когда нормальная продолжительность рабочего времени сокращается. В КЗОТ РФ эти вопросы регулировались как минимум тремя статьями — 43, 44 и 45. В ТК РФ применен несколько иной способ сокращения рабочего времени. Если в КЗОТ РФ устанавливалась продолжительность сокращенной рабочей недели, то в ТК РФ — количество часов, на которые уменьшается эта продолжительность. На первый взгляд изменение может показаться несущественным. Однако в случае, если на законодательном уровне нормальная продолжительность рабочего времени будет снижена (например, до 38 часов), изменения придется вносить только в одну статью кодекса. Кроме того, сокращенная продолжительность рабочего времени указывается и во многих подзаконных актах. Следовательно, если и эти акты будут видоизменены в соответствии с подходом, использованном в ТК РФ, внесение изменений может быть существенно упрощено.

Перечень сотрудников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего дня, дополнен одной позицией: для работников, являющихся инвалидами I или II группы, она не может превышать 35 часов в неделю.

В настоящее время действует ряд нормативных правовых документов СССР, определяющих категории работников, на которые распространяется положение ТК РФ о сокращении нормальной продолжительности рабочего времени (например, для людей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

Ст. 93 ТК РФ “Неполное рабочее время” воспроизводит текст аналогичной ст. 49 КЗОТ РФ. Иными словами, работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, работников, у которых есть дети в возрасте до 14 лет (одному из родителей или опекуну), либо лиц, имеющих больных членов семьи, нуждающихся в уходе. Каких-либо ограничений в исчислении трудового стажа, стажа на отпуск и тому подобного установление сокращенного рабочего времени не влечет. Разумеется, уровень оплаты труда в этом случае должен быть пропорционально уменьшен.

В ст. 94 ТК РФ существенно уточнены законодательные требования к нормированию ежедневной работы. Изменен общий подход к установлению продолжительности рабочего времени.

В частности, для работников от 16 до 18 лет ограничена длительность рабочей смены — семь часов (ранее ограничивалось общее количество часов в неделю — 36). В соответствии с ТК РФ для работников в возрасте от 15 до 16 лет рабочая смена не может превышать пяти часов, а в соответствии с КЗОТ РФ для них устанавливалась рабочая неделя не более 24 часов.

Так же, как и в некоторых других статьях ТК РФ, регулирующих рабочее время и время отдыха, в ст. 94 ТК РФ указано, что для творческих работников продолжительность рабочей смены устанавливается в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, то есть она может отличаться от нормальной.

Весьма существенные изменения внесены в порядок регулирования продолжительности работы накануне праздничных нерабочих и выходных дней (ст. 95 ТК РФ). Во-первых, уточнено, что сокращается на один час рабочий день перед праздничным нерабочим днем только в том случае, если он непосредственно предшествует празднику. Например, в 2003 году новый праздничный день 23 февраля приходится на воскресенье. Следовательно, при шестидневной рабочей неделе этот день должен быть сокращен, а при пятидневной — нет, так как последний рабочий день не предшествует праздничному. Это правило применялось и ранее, однако оно не было установлено на уровне федерального законодательства.

Во-вторых, установлена обязанность работодателя компенсировать сотруднику, занятому на непрерывном производстве, тот час, на который сокращалась смена в случае, если бы он не был занят на непрерывном производстве. Разумеется, компенсация посредством предоставления дополнительного времени отдыха вряд ли осуществима практически (трудно представить удлинение на один час ежегодного отпуска). Значит, наиболее распространенной будет компенсация в виде дополнительной оплаты. Так как порядок расчета оплаты в данном случае приравнен к порядку расчета доплаты за сверхурочные работы, необходимо внести коррективы в алгоритмы производимых расчетов.

В-третьих, установлено, что при шестидневной неделе продолжительность работы накануне выходных дней не может превышать пяти часов (ранее максимальная продолжительность работы в такие дни не могла превышать шести часов). Следовательно, в предпраздничные дни, выпадающие на субботу, продолжительность рабочего дня не может быть более четырех часов.

Законодательное регулирование порядка привлечения персонала для работы в ночное время претерпело существенные изменения. Общее правило осталось прежним: продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Вместе с тем перечень оснований для установления продолжительности ночной смены, равной дневной, расширен. Теперь не сокращается продолжительность смены для людей, принятых специально для работы в ночное время (правда, с оговоркой: “если иное не предусмотрено коллективным договором”). Кроме того, продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Изменен перечень категорий работников, которые ни при каких условиях не могут быть допущены к работе в ночную смену. В соответствии с ТК РФ под это требование подпадают только две категории: беременные и инвалиды.

Работники, не достигшие 18 лет, которые в соответствии с КЗОТ РФ не могли привлекаться к работе после 22 часов и ранее шести часов утра ни при каких обстоятельствах, теперь могут участвовать в создании и (или) исполнении художественных произведений и в ночное время. Естественно, речь не идет о написании романов или иных литературных произведений. Данное исключение, думается, внесено в ТК РФ под давлением соответствующих структур, представляющих отечественный шоу-бизнес.

Прочие категории сотрудников, которые в соответствии с ранее действовавшим трудовым законодательством к ночным работам не допускались: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, у которых дети-инвалиды, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи, и т. п. — по ТК РФ к ночным работам привлекаться могут, если на то имеется их согласие. Для соблюдения необходимых формальностей следует выполнить два условия: оформить согласие в письменном виде и ознакомить в письменной форме сотрудника с его правом отказаться от работы в ночное время, что на практике может означать подписание им выписки из ТК РФ (ст. 96).

Следует обратить внимание и на такую деталь: теперь инвалиды не могут привлекаться к ночным работам даже при условии их согласия. В КЗОТ РФ право такого выбора инвалидам было предоставлено.

Ст. 97-99 ТК РФ регулируют порядок привлечения работника к выполнению трудовых функций во внерабочее время.

Принципиально новыми можно считать положения ст. 98, устанавливающие порядок осуществления совместительства. Впервые основные принципы совместительства определены на законодательном уровне (ранее этот вид работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени регулировался постановлениями Правительства РФ и нормативными актами органов государственного управления).

Следует отметить, что основные принципы, сформулированные в этих документах, в ТК РФ сохранены. Однако имеются и некоторые различия.

Так, теперь не запрещено совместительство по двум руководящим должностям. При внешнем совместительстве (если заключен трудовой договор с другим предпринимателем) ТК РФ не обязывает представлять справку об основном месте работы. Такая справка необходима только в случае, если трудовой договор предполагает выполнение трудовой функции во вредных или опасных условиях (т.е. на работах с сокращенным рабочим днем).

Ужесточены требования по внутреннему совместительству для тех категорий работников, которым установлено сокращенное рабочее время (для лиц, не достигших 18 лет, работников, занятых на вредных или опасных производствах и т.д.). Таким категориям работников совместительство теперь просто запрещено, если ТК РФ или иными федеральными законами не установлены исключения из этого правила.

Введено дополнительное ограничение и по максимальной продолжительности рабочего времени при совместительстве. Общая продолжительность времени, отработанного сверх нормальной, не может превышать четырех часов в день независимо от дня недели и 16 часов в неделю.

В ст. 99 ТК РФ приведено определение “сверхурочные работы”. Из него следует, что не являются сверхурочными работы, выполненные работником за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены) по собственной инициативе, а не по инициативе работодателя. Такое же правило существовало и раньше, но оно устанавливалось на уровне подзаконного акта, а не закона.

Кроме того, в соответствии со ст. 99 ТК РФ не является сверхурочной (и не подлежит оплате в повышенном размере) работа в пределах нормального числа рабочих часов за учетный период. Здесь речь идет о тех случаях, когда рабочая смена превышает нормальную продолжительность (восемь часов), но количество смен в течение недели меньше обычного количества рабочих дней. Наиболее распространенной является ситуация, когда смена длится 12 часов, а промежуток времени между двумя сменами составляет одни-двое суток. Законодательство не уточняет, что понимается под “учетным периодом”. Наиболее целесообразно в качестве такого периода принимать один календарный год. Простой арифметический подсчет показывает, что количество смен в отдельные календарные месяцы отличается (причем разница может достигать двух смен в месяц).

В ТК РФ не содержится указания на исключительность сверхурочных работ, как в КЗОТ РФ. Тем не менее, перечень случаев, при которых допускается привлечение работников к сверхурочным работам, практически дословно перенесен из КЗОТ РФ.

Следует, правда, отметить, что в отличие от КЗОТ РФ этот перечень не является закрытым: “...в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников”. В случаях, прямо установленных трудовым законодательством, согласия работника не требуется.

Несколько изменен перечень лиц, которые не могут привлекаться к сверхурочным работам или могут привлекаться только с письменного согласия.

В соответствии с ТК РФ женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут быть привлечены к сверхурочным работам с их личного согласия (ранее они ни при каких условиях не привлекались к подобным работам). Необходимым условием для этого является письменное ознакомление женщины со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Что же касается сотрудников, совмещающих работу с обучением, то ТК РФ не содержит никаких ограничений по их привлечению к сверхурочным работам (ранее такие сотрудники не могли привлекаться к подобным работам в дни занятий).

Таким образом, порядок привлечения людей к сверхурочным работам существенно упрощен.

Общее ограничение количества подобных работ осталось прежним — четыре часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

# 2. Виды рабочего времени

Трудовое законодательство Российской Федерации различает три вида рабочего времени:

* нормальное;
* сокращенное;
* неполное.

Рассмотрим каждый из них.

Нормальная продолжительность рабочего времени является основной (предельной) нормой труда и не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

* педагогические работники — не более 36 часов в неделю;
* медицинские работники — не более 39 часов в неделю;
* женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — не более 36 часов в неделю, и др.

Для работников, не достигших возраста 18 лет, нормальная (40 — часовая) продолжительность рабочего времени сокращается на:

* в возрасте от 16 до 18 лет — на 4 часа в неделю;
* в возрасте до 16 лет — на 16 часов в неделю.

Следует иметь в виду то, что продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, о которых речь шла выше.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, нормальная (40 — часовая) продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и более.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Так, например, право на сокращенный рабочий день имеют работники, связанные с литейным производством, обработкой и вторичной переработкой цветных металлов, деревообработкой, малярными, сварочными и кузнечно — прессовыми работами.

Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, нормальная (40 — часовая) продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю.

По соглашению между Вами и Вашим работником могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (например, 3 — 4 часа в день вместо 7 — 8 часов или 2 — 4 дня в неделю вместо 5 — 6 дней). Такой режим труда удобен для домашних хозяек, студентов, лиц, частично утративших трудоспособность, пенсионеров и др.

Соглашение между Вами и Вашим работником о продолжительности рабочего времени включается в трудовой контракт. При этом по обоюдному согласию Вы можете изменить продолжительность ранее определенного рабочего времени.

Вы обязаны установить 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 до 18 лет);
* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Необходимо отметить, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Ваших сотрудников каких — либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Работа с неполным рабочим временем влияет на размер оплаты отпуска, но не на его продолжительность.

Лицам, занятым на условиях неполного рабочего времени, трудовой стаж исчисляется на основании записей в трудовых книжках или других документах из расчета — «год трудового стажа за год работы», поскольку сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку не вносятся.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Бывают случаи, когда уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день невозможно (например, в непрерывно действующих организациях). В таких ситуациях Вы должны предоставить работнику дополнительное время отдыха или, с его согласия, компенсировать ему переработку оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

Работа в ночное время

При работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час.

Законодательство содержит исключение для тех работников, в отношении которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. Однако данное исключение действует постольку, поскольку иное не установлено коллективным договором.

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности, в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются:

* беременные женщины;
* работники моложе 18 лет (за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с законодательством);
* инвалиды.

Могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия следующие категории работников:

* женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
* работники, имеющие детей — инвалидов;
* 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;
* опекуны детей в возрасте до 5 лет.

Следует заметить, что вышеперечисленные категории работников могут привлекаться к работе в ночное время не только с их согласия, но и при условии, если такая работа не запрещена им медицинским заключением.

Получение от данных работников письменного согласия на привлечение их к работе в ночное время не освобождает работодателя от обязанности ознакомить указанных работников с правом отказаться от работы в ночное время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Трудовое законодательство различает два вида работы «сверх» нормальной продолжительности рабочего времени:

* работа по инициативе работника (совместительство);
* работа по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Рассмотрим подробнее каждую из вышеназванных ситуаций.

Совместительство

Совместительство — это выполнение работником работы по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В свою очередь совместительство может быть внутренним и внешним.

В порядке внутреннего совместительства работник с разрешения работодателя, на основании своего заявления трудится в этой же организации.

Если в отношении отдельных работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, то внутреннее совместительство не разрешается.

При внешнем совместительстве работник, наряду с основным местом работы, выполняет трудовые функции в другой организации, заключив с последней трудовой договор.

Как при внутреннем, так и при внешнем совместительстве работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Сверхурочные работы

Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа за пределами нормального числа рабочих часов за учетный период.

Так, например, при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем сверхурочными считаются работы, выполняемые сверх нормального или сокращенного рабочего дня, установленного законом для той или иной категории работников:

* сверх 7 часов при нормальном рабочем дне;
* сверх 4 часов, 6 часов и другой продолжительности сокращенного рабочего дня.

При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями, а также при суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа сверх продолжительности ежедневной работы или, соответственно, рабочей смены, предусмотренной графиком сменности. Если, к примеру, графиком предусмотрена продолжительность смены 8 или 10 часов, то сверхурочной будет работа сверх указанной продолжительности.

При неполном рабочем дне по соглашению сторон (работодателя и работника) работа сверх первоначальной продолжительности рабочего дня не является сверхурочной, если это увеличение не выходит за рамки рабочего дня нормальной продолжительности.

Например: при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями сначала Вы договорились со своим сотрудником о работе по 4 часа в день, а затем с согласия Вашего сотрудника увеличили продолжительность работы до 5 часов в день. Этот час не будет считаться сверхурочным, так как общая продолжительность рабочего дня не выходит за рамки нормальной (5 часов против 8 часов).

Следует иметь в виду, что сверхурочные работы допускаются только с письменного согласия работника в следующих случаях:

* при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;
* при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное 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 (незавершение) 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 этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Надо заметить, что вышеприведенный перечень случаев не является исчерпывающим (закрытым).

В случаях, не предусмотренных данным перечнем, сверхурочные работы могут производиться также лишь с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа предприятия.

К сверхурочным работам ни при каких условиях не допускаются:

* беременные женщины;
* работники моложе 18 лет и др. категории, предусмотренные законодательством.

К сверхурочным работам допускаются только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

* инвалиды;
* женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

При этом Вы обязаны в письменной форме ознакомить вышеназванных работников с их правом отказаться от сверхурочных работ.

Трудовым законодательством Российской Федерации установлено предельное количество сверхурочных работ. Общее число сверхурочных часов для каждого работника не должно превышать 120 часов в год.

Администрация предприятия обязана вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

# 3. Режим рабочего времени

Понятие «режим рабочего времени» объединяет следующие существенные условия труда:

* продолжительность рабочей недели;
* для отдельных категорий работников — работу с ненормированным рабочим днем;
* 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 внутренними трудового распорядка в соответствии с действующим законодательством и др.

Остановимся подробнее на основных, наиболее важных условиях рабочего режима.

Продолжительность рабочей недели может составлять:

* пять дней в неделю с двумя выходными днями;
* шесть дней в неделю с одним выходным днем;
* рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Для отдельных категорий работников действующим трудовым законодательством установлена максимальная продолжительность ежедневной работы. Так, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

* для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов;
* для работников в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов;
* для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой: а) в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, б) в возрасте от 16 до 18 лет — 3,5 часа;
* для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением.

Особо следует сказать о работниках, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для данной категории работников максимально допустимой является следующая продолжительность ежедневной работы (смены):

* при 36 — часовой рабочей неделе — 8 часов;
* при 30 — часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

В отношении творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законодательством, локальными (внутренними) нормативными актами, коллективным либо трудовым договором.

Перечни категорий вышеназванных работников утверждаются Правительством Российской Федерации.

Ненормированный рабочий день — это особый режим работы, при котором работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций «сверх» нормальной продолжительности рабочего времени.

Такое привлечение осуществляется на основании распоряжения администрации работодателя. Необходимость данного привлечения определяется также по усмотрению работодателя.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен:

а) коллективным договором,

б) соглашением работника и работодателя,

в) правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Действующее трудовое законодательство предусматривает возможность работы в режиме гибкого рабочего времени. При таком режиме Вы совместно с Вашим работником можете самостоятельно согласовывать начало, окончание или общую продолжительность рабочего дня.

При этом на работодателя возлагается обязанность по обеспечению отработки работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

В определенных случаях применяется сменная работа — работа в две, три или четыре смены.

Такая работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. Сменная работа также служит более эффективному использованию оборудования, увеличению объема выпускаемой продукции, выполняемых работ или оказываемых услуг.

Работа в сменном режиме регулируется графиком сменности — локальным нормативным документом, устанавливающим продолжительность рабочего времени для отдельных групп работников. В пределах именно этой продолжительности рабочего времени (смены) каждая группа работников должна выполнять свои трудовые функции. Иными словами, трудовой коллектив условно распределяется на несколько групп, каждая из которых осуществляет работу в пределах установленной графиком смены.

Однако, несмотря на относительную свободу работодателя и работника в определении пределов рабочей смены, в рамках режима сменной работы существует четкое ограничение — работа в течение двух смен подряд запрещается. Иное не может быть установлено даже по обоюдному согласию работника и организации.

Начало и окончание смен, их продолжительность, выходные дни — все это важнейшие условия труда. Вашим сотрудникам далеко не безразлично, каков режим их работы, когда они могут отдыхать, предполагается ли работа в ночное время и так далее.

Поэтому при составлении графиков сменности Вы обязаны учитывать мнение представительного органа работников (например, профсоюзной организации), если таковой имеется.

Как правило, графики сменности составляются в виде приложений к коллективному договору.

Графики сменности должны доводиться до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При некоторых работах, в силу их особого характера, рабочий день может быть разделен на части. Это возможно, например, тогда, когда интенсивность работы неодинакова в течение рабочего дня (смены).

При этом общая продолжительность рабочего времени в любом случае не должна превышать продолжительности ежедневной работы, установленной для данных работников.

Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании внутреннего нормативного документа, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

# 4. Учет рабочего времени

Существуют два основных вида учета рабочего времени:

* поденный;
* суммированный.

При поденном учете проработанное время учитывается за каждый день (смену).

Суммированный учет рабочего времени вводится в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Такой учет рабочего времени, как правило, применяется на непрерывно действующих предприятиях, а также в отдельных производствах, цехах и на некоторых видах работ.

Здесь в течение определенного отрезка времени, называемого учетным периодом (неделя, месяц, квартал и др., но не более одного года), должны быть обеспечены отработка каждым сотрудником установленной нормы рабочего времени и предоставление ему соответствующего времени отдыха. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов (40 часов).

Переработка сверх нормы в одни дни учетного периода компенсируется недоработкой в другие дни того же учетного периода. Если это невозможно, в таком случае часы переработки считаются сверхурочными и оплачиваются, как работа в сверхурочное время при суммированном учете рабочего времени.

Учет использования рабочего времени ведется в табелях учета, в годовых табельных карточках. В случае необходимости проводятся также хронометражные наблюдения и другие единовременные обследования.

Учет использования рабочего времени призван обеспечить контроль за своевременной явкой работников на работу, установлением всех неявившихся и опоздавших, а также контроль за порядком использования перерывов для отдыха и питания в течение рабочего времени и своевременностью ухода с работы по окончании рабочего времени.

# Заключение

Анализируя нормы КЗОТ РФ и ТК РФ, следует отметить, что в новом кодексе имеются некоторые изменения и дополнения, а порой и новые подходы в вопросах регламентации рабочего времени. Однако если говорить в целом, то каких-либо новшеств в трудовое законодательство не привнесено. Так или иначе, практически все нововведения встречались и ранее, только на уровне подзаконных актов. Теперь же они систематизированы и включены в федеральный закон.

# Литература

1. Трудовой Кодекс РФ – М., 2002.
2. Трудовой Кодекс с Комментриями – М.: Спарк, 2002.
3. Глазырин В.В. Гражданский кодекс и регулирование трудовых правоотношений // Право и экономика. 2002. № 5. С. 98-99.
4. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М.: Дело, 2001.
5. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и гражданского законодательства // Новый ГК РФ и отраслевое законодательство. М., 2003.
6. Пашков А.С. Трудовое право. - М.: ПРОСПЕКТ, 2003
7. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право – М.: Юристъ, 2003.