ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра экономико-управленческих

и правовых дисциплин

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Контрольная работа по трудовому праву

Научный руководитель:

Москва, 2008

 ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1.1. Понятие рабочего времени

1.2. Режим рабочего времени и его учет

1.3. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени

2. ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Понятие и виды времени отдыха

2.2. Обязательные перерывы в работе и их продолжительность

# ВВЕДЕНИЕ

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

Без рассмотрения такого вопроса, как рабочее время и время отдыха в трудовом праве, невозможно правильное регулирование процесса труда.

# 1. Рабочее время

##

## 1.1. Понятие рабочего времени

В трудовом праве под *рабочим временем* понимается время, в течение которого работник должен выполнять порученную ему работу (трудовую функцию) в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком, коллективным и трудовым договором, находиться в распоряжении работодателя (ст. 91 ТК).

Помимо времени, затрачиваемого работником на непосредственное выполнение трудовой функции, в рабочее время включаются и некоторые другие периоды на основании соответствующих нормативных правовых актов (перерывы для кормления ребёнка; краткие перерывы для отдыха, предоставляемые грузчикам, машинисткам и др.; подготовительно-заклю­чительное время, т. е. время, необходимое для подготовки начала работ и их завершения, например время спуска в шахту и подъема из шахты; на от­дельных видах работ время в пути к месту работы и обратно).

Правовой основой регулирования рабочего времени являются нормы Конституции РФ, Трудового Кодекса, положений о рабочем времени и времени отды­ха, в отдельных отраслях, правил внутреннего трудового распорядка, дей­ствующих в организациях, графиков работы (сменности), коллективных договоров. Индивидуальные условия труда, связанные с рабочим временем и временем отдыха, определяются в трудовых договорах (контрак­тах).

Нормирование рабочего времени означает установление временн**о**го критерия меры труда. Следует подчеркнуть, что основными функциями нормирования рабо­чего времени являются:

* охранительная (для восстановления трудоспособности, длительной и высокой продуктивности рабочей силы);
* производственная (обеспечение высокой производительности труда, выполнения задач, стоящих перед предприятиями, учреждениями, орга­низациями, хозяйственно-экономическим комплексом страны в целом).

Нормирование рабочего времени опирается на положение Конститу­ции РФ (ч. 5 ст. 37), согласно которому работающему по трудовому дого­вору гарантируется установленная федеральным законом продолжитель­ность рабочего времени.

Нормы продолжительности рабочего времени, установленные госу­дарством, варьируются в зависимости от условий, в которых трудится ра­ботник, а также от того, полная или неполная занятость предусмотрена трудовым договором.

Соответственно трудовое законодательство предусматривает следую­щие виды рабочего времени:

* нормальное (полное для обычных условий труда);
* сокращенное (полное для особых условий труда, отдельных профес­сий, несовершеннолетних);
* неполное (меньшее по сравнению с установленным для данного вида работы, данной профессии по соглашению между работником и работода­телем).

Для подавляющего большинства работников применяется нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 92 ТК, установлена для работников: в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, – не более 36 часов в неделю. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда утверждается в порядке, установленном законодательством.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабо­чая неделя) может устанавливаться по соглашению между работником и администрацией как при приеме на работу, так и впоследствии (ст. 93 ТК). Неполное рабочее время, в отличие от сокращенного, влечет за собой и неполную оплату. Оплата труда в этих случаях производится пропорцио­нально отработанному времени или в зависимости от выработки. Действующее трудовое законодательство неполное рабочее время рассматривает только в индивидуальном ракурсе, связывая его установление с инициативой работника и соглаше­нием с работодателем или его обязанностью положительно решить вопрос в определенной ситуации. Возможность установления неполного рабочего времени как коллек­тивного условия труда всем работникам предприятия или их части законом не предусмотрена.

## 1.2. Режим рабочего времени и его учет

Под *режимом рабочего времени*, согласно ст. 100 ТК, понимается форма его организации, т. е. распределение нормы рабочего времени по определенным календар­ным периодам с учетом предоставления полагающегося работнику отды­ха в этом периоде. Режим рабочего времени включает в себя:

а) время на­чала работы;

б) время окончания работы;

в) вид рабочей недели;

г) вид учета рабочего времени;

д) продолжительность учетного периода;

е) при необходимости порядок чередования выходов на работу определенных групп работников.

Так как рабочее время неразрывно связано со временем отдыха, то при установлении ре­жима рабочего времени определяются периоды и продолжительность от­дыха, падающего на соответствующий период.

Рабочая неделя включает в себя рабочие дни (т. е. дни, когда работник должен трудиться) и дни отдыха в рамках календарной недели. Вид рабочей недели зависит от того, сколько рабочих дней в календар­ной неделе предусмотрено режимом рабочего времени.

Учет рабочего времени состоит в фиксировании отработки установ­ленной работнику нормы рабочего времени. Учетным периодом считается календарный отрезок времени, за кото­рый фиксируется отработка установленной работнику нор­мы рабочего времени.

Основные положения, касающиеся режима рабочего времени и его оп­ределения, предусмотрены в ТК и других нормативных правовых актах. На предприятиях вопросы режима рабо­чего времени в целом, по струк­турным подразделениям и по отдельным категориям работников решают­ся правилами внутреннего трудового распорядка либо в коллективных до­говорах на основе законодательства.

ТК предусматривает возможность установления одного из двух видов рабочей недели: пятидневной или шестидневной.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего распо­рядка или графиком сменности, утверждаемыми администрацией по со­гласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом организации с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительно­сти рабочей недели. Пятидневная рабочая неделя с двумя днями отдыха является преобладающей.

Второй вид рабочей недели – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – устанавливается на тех предприятиях, где по характеру производства и условиям работы вве­дение пятидневной рабочей недели нецелесообразно. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 ча­сов при недельной норме 36 часов и 4 часов при недельной норме 24 часа.

Шестидневная рабочая неделя, как и пятидневная, устанавливается работодателем совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива. Данный вид рабочей недели вводится чаще всего в организациях сферы обслуживания, а также в учреждениях образования и медицинского обслуживания.

Графики работы (сменности) представляют собой форму распределения рабочего времени по рабочим дням конкретного учетного периода для конкретных групп работников, связанных между собой про­изводственным процессом, или конкретных работников, исходя из уста­новленной для них нормы рабочего времени и полагающегося отдыха. Они применяются при сменном режиме работы, т. е. когда одна группа работников сменяет другую в производственном про­цессе. Работники чередуются по сменам равномерно, назначение работника на работу в течение двух смен подряд запреща­ется.

В соответствии с ТК, время начала и окончания еже­дневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего тру­дового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодатель­ством. Оно определяется с учетом потоков пассажиров и транспортных воз­можностей конкретного населенного пункта. Как правило, предприятия разных отраслей начинают и оканчивают работу в разное время.

Возможно применение гибкого рабочего времени, т. е. такого режима, при котором для отдельных ра­ботников или коллективов подразделений предприятий допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.). В случаях, предусмотренных законодательством, отработка нормы ра­бочего времени учитывается суммарно за учетный период.

Особый режим труда с суммированием, нормированием и учетом рабочего времени применяется при вахтовом методе организации работ. Он используется в тех случаях, когда работа производится вне места постоян­ного жительства работников, и возможность их ежедневного возвращения к месту постоянного жительства исключается (к примеру, когда производ­ственные объекты значительно удалены от места нахождения ба­зового предприятия; работы ведутся в экстремальных природно-климатических и экологических условиях; при дефиците трудовых ресурсов). Временем вахты считаются периоды выполнения работ и междусмен­ного отдыха на объекте, где производится работа. По общему правилу, продолжительность вахты не должна превышать одного месяца (в исключительных случаях – двух месяцев). Учетный период охватывает все рабо­чее время, время в пути от места нахождения предприятия до места работы и обратно и время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Установление оптимального режима рабочего времени для работни­ков организации в целом, ее подразделений, работников, выполняющих определенные виды работ, должно опираться на глубокий и всесторонний анализ экономических, технических, социальных и юридических факто­ров. При введении новых форм организации рабочего времени необходи­мо руководствоваться действующими законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе отраслевыми, профессиональными (тарифными) соглашениями, коллективными договорами. Выбранный ре­жим труда не должен ухудшать экономические результаты работы пред­приятия и материальное положение трудящихся, приводить к нарушению установленных норм безопасности труда и охраны здоровья.

1.3. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени

Установленная законом продолжительность рабочего времени (норма рабочего времени) является максимальной и ее превышение закон ограни­чивает, устанавливая некоторые строго определенные иск­лючения, но с соответствующей компенсацией. Форма компенсации по за­кону зависит от того, нормированное рабочее время у работника или ненормированное.

Подавляющее большинство относится к работникам с нормированным рабочим временем, при котором переработка сверх установленной нормы признается сверхурочной работой и компенсирует­ся в денежной форме.

К сверхурочным работам не допускаются:

* беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
* работники моложе 18 лет;
* работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразова­тельных учреждениях;
* некоторые другие категории работников в соответствии с законодательством.

Среди других категорий работников, которые не допускаются к сверх­урочным работам, нормативные правовые акты называют: лиц с активной формой туберкулеза; работни­ков, занятых на производстве особо вредных веществ, на ра­ботах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излу­чений; лиц, освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечеб­ных учреждений.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, мужчины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей-инвалидов до достижения ими восемнадцати лет, работники, осуществляющие уход за больны­ми членами их семей в соответствии с медицинским заключением, и инва­лиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия.

Привлечение работников к сверхурочным работам офор­мляется приказом полномочного должностного лица.

В соответствии с ТК работа в сверхурочное время оплачива­ется за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последую­щие часы – не менее чем в двойном размере.

Под ненормированным рабочим днем понимается особый режим рабочего времени определенных категорий работников, при котором они в отдельные дни в случае производственной необходимости должны выполнять свои трудовые функции во внеурочное время (сверх установленной нормы рабочего времени) по предложению администрации или по собственной инициативе. Строгая определенность в вопросе об отнесении работника к лицам с ненормированным рабочим временем необходима для установления фор­мы компенсации переработки. Для таких работников предусмотрены до­полнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых (обычно от трех до 12 рабочих дней) зависит от занимаемой должности, а точнее – от выполняемой трудовой функции.

# 2. ВРЕМЯ ОТДЫХА

##

## 2.1. Понятие и виды времени отдыха

Под *временем отдыха* понимается время, свободное от работы (от вы­полнения трудовых функций) и используемое работником по своему ус­мотрению (ст. 106 ТК).

Столь широкое понимание времени отдыха на деле включает в себя не только периоды, в которые работник действительно отдыхает от работы и использует по своему выбору (занимается спортом, читает и т. п.), но и время, которое он затрачивает на проезд к месту работы и обратно. Только в порядке иск­лючения для отдельных категорий работников при определенных услови­ях нормативными правовыми актами предусмотрено включение времени в пути в рабочее по соответствующим нор­мативам.

Право на отдых – конституционное право каждого, обеспечиваемое по трудовому договору установленной федеральным зако­ном продолжительностью рабочего времени, выходными и праздничными днями, оплачиваемым ежегодным отпуском (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ).

*Виды времени отдыха* различаются в зависимости от периода его пре­доставления:

* в течение рабочего дня – перерывы для отдыха и питания (обеден­ные перерывы);
* между рабочими днями (сменами) – ежедневный (междусменный) отдых;
* еженедельный отдых – отдых между двумя рабочими неделями, включая выходные дни;
* отдых в праздничные нерабочие дни;
* ежегодный отдых – отпуска.

## 2.2. Обязательные перерывы в работе и их продолжительность

Перерыв для отдыха и питания предоставляется работ­никам продолжительностью не более двух часов. Он не включается в ра­бочее время. Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внут­реннего трудового распорядка. Без перерыва для отдыха и питания трудятся обычно работники с не­полным рабочим днем.

Отдых между двумя рабочими днями начинается с момен­та окончания работы в один рабочий день и кончается в момент начала работы в следующий рабочий день. Его продолжительность зависит от продолжительности рабочего дня, времени его окончания и времени начала следующего рабочего дня,

Еженедельный отдых представляет собой свободное от работы время между временем окончания работы в последний день календарной недели и временем начала работы в первый рабочий день следующей календар­ной недели, включая выходные дни. В соответствии с российским законодательством продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна быть менее 42 часов.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день пятидневной рабочей недели, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. На предприятиях, приостановка рабо­ты в которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания на­селения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каж­дой группе работников согласно графикам сменности.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допу­скается в следующих исключительных случаях:

* для предотвращения или ликвидации общественного или стихийно­го бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
* для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи госу­дарственного или общественного имущества;
* для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных подраз­делений.

За работу в выходные дни (в отличие от жестких правил компенсации сверхурочных часов) ТК предусматривает две альтернативные формы компенсации: предоставление другого дня отдыха или, по согла­шению сторон, денежная форма, но не менее чем в двойном размере. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. На режимы труда и отдыха, предусматривающие работу в празднич­ные дни, указанное положение о пере­носе выходных дней не распространяется.

Помимо выходных дней, установленных законодательством для всех работников, отдельным категориям работников предусмотрено предо­ставление дополнительных выходных дней с оплатой или без оплаты. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предо­ставляются одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Дополнительные свободные от работы дни предоставляются донорам в день сдачи крови или ее компонентов.

Отдых в праздничные дни – это освобождение от работы в дни общегосударственных праздников, установленных законом. В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых не­возможна по производственно-техническим условиям (непрерывно дей­ствующие предприятия), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонт­ные и погрузочные работы.

В соответствии с ТК работа в праздничный день компенсируется в денежной фор­ме либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Повышенная оплата производится за часы, фактически отработанные в праздничный день, т. е. от 0 до 24 часов этого дня.

Отпуск представляет собой длительный свобод­ный от выполнения трудовых обязанностей непрерывный период, предо­ставляемый за работу в течение года. Рабочий год исчисляется двенадцатью месяцами со дня поступления работника на данное предприятие. Право работающих по трудовому договору на ежегодный оплачивае­мый отпуск гарантировано Конституцией РФ (ч. 5 ст. 37). В прямом соответствии с Конституцией РФ ТК (ст. 114) устанавливает, что всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

ТК и другие законодательные акты предусматривают следующие ви­ды отпусков*:*

* ежегодные оплачиваемые отпуска;
* отпуска без сохранения заработной платы;
* отпуска целевого назначения (работникам, обучающимся без отры­ва от работы, и др.);
* отпуска по беременности и родам;
* отпуска по временной нетрудоспособности.

В соответствии с ТК отпуск за первый год работы предостав­ляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной рабо­ты на данном предприятии. До истечения шести месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется женщинам по беременности и родам; работникам, усыновившим ребенка в возра­сте до трех месяцев; работ­никам моложе 18 лет; в других случаях, предусмотренных законодательством. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в лю­бое время рабочего года в соответствии с очередностью предо­ставления отпусков.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме слу­чаев увольнения работника, не использовавшего отпуск.

Трудовое законодательство учитывает, что у работника могут возник­нуть обстоятельства, требующие его освобождения от работы на какой-то период не тогда, когда ему предоставляется ежегодный оплачиваемый от­пуск, а в другое время и по другим причинам. Статья 128 ТК предусматривает, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разреше­ния руководителя организации либо руководи­теля производственной единицы может быть предоставлен внеочередной отпуск без сохранения заработной платы.

Продолжительность отпуска без сохра­нения заработной платы для разных категорий работников и по разным ос­нованиям весьма различна. Его максимальная продолжительность до двух месяцев. Предоставление такого отпуска законодательство не всегда свя­зывает с какими-либо причинами, а чаще с категорией работников, которым предоставлено право на отпуск без сохранения заработной платы или возможность его получения.

В связи со сложившейся в последние годы в России экономической ситуацией администрация некоторых организаций вынуждает работ­ников подавать заявления об отпуске без сохранения заработной платы. Широкое распространение получила практика издания приказов админи­страции об отпусках без сохранения заработной платы всем работникам предприятия или отдельных его подразделений без волеизъявления работников на этот счет, а нередко и без указания срока окончания такого отпуска или с указанием, что отпуск предоставляется до появления возможности возобновить (продолжить, расширить) производство, что не предусмотрено законодательством.

# Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации от 25.12.1993, с изменениями от 09.01.1996, 10.02.1996, 09.06.2001. // www.constitution.ru
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Комментарии к Трудовому Кодексу РФ (постатейный). / Под ред. Сидоренко Е.Н. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: – Юрайт-Издат, 2005.
4. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2004.
5. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. / Под ред. Шеломова Б.А. – М.: Юрист, 1997.