**Оглавление**

Введение. 3

1. Понятие и значение правового регулирования рабочего времени. 4

а). Понятие рабочего времени. 4

б). Значение регулирования рабочего времени. 4

в). Рабочее время по ТК РФ и КЗоТу. 5

2. Виды рабочего времени и методы его регулирования. 7

а). Виды рабочего времени. 7

б). Методы регулирования рабочего времени. 10

3. Рабочее время за пределами его нормальной продолжительности. 12

а). При привлечении к сверхурочной работе по инициативе работодателя. 12

б). При работе по инициативе работника на условиях внутреннего или внешнего совместительства. 14

4. Режим рабочего времени. 16

Заключение. 20

Задача. 21

Литература. 23

Введение.

Целью данной работы является изучение нового Трудового Кодекса РФ в части правового регулирования рабочего времени. При изложении материала в работе использовались новейшие нормативные акты, был проведен сравнительный анализ Трудового Кодекса РФ с положениями КЗоТ, а также использованы необходимые Конвенции Международной Организации Труда.

В первой главе даны основные понятия, рассматривается значение правового регулирования рабочего времени, а также приводится сравнительный анализ положений глав 15 и 16 ТК РФ с главой 4 КЗоТа.

Во второй главе подробно рассматриваются виды рабочего времени, особенности и соотношение государственного и договорного методов регулирования рабочего времени.

В третьей главе рассматриваются особенности регулирования рабочего времени за пределами его нормальной продолжительности. Рассмотрены понятия сверхурочной работы и внутреннего и внешнего совместительства.

В четвертой главе изучается режим и различные способы учета рабочего времени.

В заключении приводятся основные выводы.

1. Понятие и значение правового регулирования рабочего времени.

Правовое регулирование рабочего времени устанавливает виды, нормы продолжительность и режим рабочего времени, а также порядок работы сверх установленной продолжительности рабочего времени.

а). Понятие рабочего времени.

Ст. 91 ТК РФ определяет *рабочее время*, как 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.

В рабочее время, в соответствии с трудовым правом, включается как время, в течение которого фактически выполнялась работа, так и периоды, в течение которых работа фактически не выполнялась, но которые в соответствии с нормами трудового права не подлежат исключению из рабочего времени (например, простои, оплачиваемые перерывы). С другой стороны, рабочим является и время работы сверх установленной продолжительности в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа должна быть компенсирована работнику. Не исключается в рабочее время неоплачиваемый перерыв для отдыха и питания, но от его продолжительности зависит время (момент) окончания рабочего дня (смены). Не включаются в рабочее время отпуска без сохранения заработной платы, а также прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы. Однако в соответствии с трудовым правом потери рабочего времени не подлежат компенсации путем отработок.

б). Значение регулирования рабочего времени.

Значение регулирования рабочего времени велико, оно является одной из юридических гарантий права граждан на отдых, поэтому нормы о рабочем времени неразрывно связаны с нормами о времени отдыха. Рабочее время как условие труда в значительной степени определяет уровень жизни трудящихся. От его продолжительности зависит количество свободного времени, используемого для отдыха, удовлетворения культурных и иных потребностей людей.

Согласно ст. 7 Конституции РФ, «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. .. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей..». Установление в нормах права нормальной продолжительности рабочего времени (по мнению академика И.М. Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо 8 часов работы, 8 часов отдыха и 8 часов сна), способствует реализации конституционной политики российского государства, а также позволяет: обеспечить охрану здоровья работника, способствовать его трудовому долголетию; получить от каждого работника общественно необходимую меру труда; повышать культурно-технический уровень работника, обучаться без отрыва от производства, развивать свою личность, что, в свою очередь способствует повышению продолжительности труда.[[1]](#footnote-1)

Необходимо отметить, что для обеспечения исполнения указанных целей, кроме закрепления максимальной продолжительности рабочего времени, необходимо регулировать порядок и способы распределения рабочего времени в пределах суток, недели или другого календарного периода; правила использования рабочего времени; режим рабочего времени и пр.

Все вышесказанное отражает высокое значение правового регулирования рабочего времени, как фактора, способствующего реализации некоторых конституционных положений, в частности, созданию условий для достойной жизни и свободного развития человека, обеспечения охраны труда и здоровья людей; а также выполнения Россией своей функцией, как социального государства.

Соблюдение норм трудового права о рабочем времени и времени отдыха является обязанностью как работодателя, так и работников. Работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а работодатель – обеспечить все необходимые условия для этого и так организовать работу, чтобы не нарушались права работников на отдых и охрану труда.

в). Рабочее время по ТК РФ и КЗоТу.

В Трудовом Кодексе РФ регулированию рабочего времени посвящен 4 раздел. Он вобрал в себя основные положения 4 главы КЗоТа. Вместе с тем появились некоторые новые нюансы и акценты. Так, различается (статья 97) двоякого вида работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: по инициативе работника (совместительство, которое согласно Кодексу может быть не только внешним, но и внутренним), и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Кодекс определил те случаи, в которых вопрос о сверхурочной работе имеет право решать сам работодатель (статья 99). В этот перечень вошли работы, вопрос об осуществлении которых требует незамедлительного решения, в ином случае возможны тяжелые последствия. То есть, речь идет о таких ситуациях, когда нет времени на какие-либо согласования. При этом необходимо письменное согласие привлекаемого к сверхурочным работам работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. При этом сохранены существующие ограничения на продолжительность сверхурочных работ. Кроме того, законодатель запретил внутреннее совместительство по основной должности работника.

Новый Кодекс узаконил (статья 102) работу в режиме гибкого рабочего времени. При таком режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Кодекс категорично запрещает (статья 113) (за исключением специально оговоренных случаев) работу не только в выходные, но и в нерабочие праздничные дни. Причем и в этих случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.[[2]](#footnote-2)

В новом Трудовом Кодексе введена статья о ненормируемом рабочем дне. Кроме того, уменьшена с 6 до 5 часов продолжительность рабочего дня при шестидневной рабочей неделе накануне выходного дня.

В новом ТК РФ используется новый порядок исчисления сокращенной продолжительности рабочего времени.

2. Виды рабочего времени и методы его регулирования.

а). Виды рабочего времени.

Помимо общего понятия рабочего времени, в законодательстве по продолжительности различаются такие его виды, как нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Эти три вида рабочего времени являются нормированным рабочим временем.

Основной нормой продолжительности рабочего времени по действующему законодательству является рабочая неделя, под которой понимается продолжительность рабочего времени в часах в течение 7-дневной календарной недели. Установление недельной нормы продолжительности рабочего времени связано с тем, что в трудовом законодательстве предусмотрены два вида рабочей недели: 5-дневная и 6-тидневная.

*Нормальная продолжительность рабочего времени* работника не может превышать 40 часов в неделю (как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе). Абсолютное большинство работников имеют у нас по Трудовому Кодексу нормальную продолжительность рабочего времени. Кроме того, необходимо отметить ратификацию Россией 47 Конвенции МОТ «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю», согласно которой, каждый член МОТ, ратифицировавший данную Конвенцию, заявил о своем одобрении принципа сорокачасовой рабочей недели.

Для некоторых категорий работников установлена *сокращенная* продолжительность рабочего времени. В отличие от ранее действовавшего КЗоТа, в котором продолжительность норм сокращенного рабочего времени определялась путем указания на максимально предельное количество рабочих часов в неделю, в ст. 92 ТК РФ избран другой подход – в ней указано количество часов, на которое нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для указанных в ней категорий работников. Тем самым продолжительность сокращенного рабочего времени поставлена в зависимость от продолжительности нормального.

*Сокращенным рабочим временем* называется установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой, этим сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени. Исключение установлено для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в свободное от учебы время, оплата труда которых производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки[[3]](#footnote-3), т.е. также как и при неполном рабочем времени.

Согласно ст. 92 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет; 4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм. Для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю. Сокращается нормальная продолжительность рабочего времени на 4 часа в неделю и более для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Для учителей, научно-педагогических работников, врачей, женщин, работающих в сельской местности: для врачей, медицинских сестер ряда лечебных учреждений рабочее время – 6,5 и 5,5 часов в день, учителей, научных педагогических работников, женщин, работающих в сельской местности, - не более 36 часов в неделю.

При сокращенной продолжительности рабочего времени *продолжительность ежедневной работы* не должна превышать пределов, предусмотренных ст. 94 ТК РФ. В частности, для работников в возрасте от 15 до 16 лет она не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов, причем для последней категории работников продолжительность рабочего времени должна быть не больше 36 часов в неделю, поэтому при пятидневной рабочей неделе у них еженедельно образуется недоработка в 1 час, которую приходится отрабатывать в один из дополнительных рабочих дней каждую шестую неделю, но организации в соответствии с ТК РФ в коллективном трудовом договоре или трудовом договоре могут устанавливать для этих работников 35 – часовую рабочую неделю. Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность рабочей смены установлена в 2,5 часа, а для возрастной категории 16-18 лет – 3,5 часа. Для инвалидов продолжительность смены определяется в соответствии с медицинским заключением. 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 – 6 часов.

Для некоторых категорий творческих работников при нормальной продолжительности рабочего времени продолжительность ежедневной работы, согласно ст. 94, устанавливается в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

В коллективных договорах организаций нормы продолжительности рабочего времени могут быть уменьшены (без уменьшения заработной платы) с учетом экономических возможностей. Это, естественно, повлечет за собой и уменьшение продолжительности ежедневной работы.

*Неполное рабочее время* (ст. 93 ТК РФ) – это часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени. Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. При неполном рабочем дне уменьшается продолжительность ежедневной работы с сохранением количества рабочих (явочных) дней, т.е. 5 или 6 в зависимости от вида рабочей недели. При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней с сохранением в дни выходов на работу установленной продолжительности ежедневной работы (смены). Возможно и уменьшение одновременно количества рабочих дней и продолжительности ежедневной работы в дни выходов на работу. Оплата труда работника во всех этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Этим неполное время отличается от сокращенного.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. При применении неполного рабочего дня не предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Уменьшение времени работы во вредных и (или) опасных условиях труда может повлиять на исчисление стажа работника, дающего право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в таких условиях.

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, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Неполное рабочее время устанавливается совместителям по совмещаемой работе. Продолжительность неполного рабочего времени по совмещаемой работе не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст. 98, 284 ТК). Такое ограничение установлено только для работы по совместительству.

б). Методы регулирования рабочего времени.

В правовом регулировании рабочего времени применяются централизованный и договорной методы. В современных условиях хозяйствования правовое регулирование трудовых отношений требует большей гибкости и динамичности. Достижение этой задачи осуществляется посредством сочетания законодательного (централизованного) и договорного регулирования (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного) отношений в сфере труда.

Наметившаяся в современных условиях децентрализация правового регулирования трудовых отношений в связи со значительным расширением договорного метода способствует демократизации общества, включению работников и работодателей в процесс создания правовых норм. Вместе с тем распространение договорного метода не должно повлечь за собой снижения уровня социальной защищенности работников, т.к. субъекты договорного регулирования условий труда не могут снижать их уровня, установленного государством в централизованном порядке, что установлено ст. 9 ТК РФ. Если коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры содержат условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, то они не могут применяться.

Посредством централизованного регулирования в настоящее время устанавливается, во-первых, экстенсивная мера труда - продолжительность рабочего времени, а также основные положения о порядке и способах его распределения в пределах суток, недели или другого календарного периода, о запрещении в качестве общего правила работы в нерабочее время и порядке привлечения к работе в исключительных случаях сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни, а также вопросы, которые решаются локальными нормами и по соглашению работника и работодателя. Кроме того, в централизованном порядке устанавливаются также особенности регулирования рабочего времени работников некоторых отраслей хозяйства, производственная спецификация которых требует особого порядка реализации общих норм: различных видов транспорта, связи и др. Например, ст. 333 ТК РФ определяется продолжительность рабочего времени для педагогических работников образовательных учреждений.

Особенностью договорного способа регулирования общественных отношений является то, что установленное на основе договора правовое отношение, как правило, не может быть изменено без взаимного согласия сторон. Предметом договорного метода регулирования являются вопросы установления режима рабочего времени на предприятиях, учреждениях и организациях. Например, коллективными договорами может регулироваться продолжительность рабочего времени, а соглашениями – вопросы режима труда.[[4]](#footnote-4)

Необходимо отметить приоритетность централизованного метода правового регулирования отношений, связанных с обеспечением охраны труда, который реализуется в нормативно-правовых актах, содержащих правовые нормы преимущественно императивного характера. Преобладающий объем указанных норм определяется необходимостью установления строгого порядка в трудовых отношениях, укрепления трудовой дисциплины, привлечения к ответственности лиц, допускающих правонарушения. Поэтому работодатель наделяется правом применять меры дисциплинарного наказания, привлекать к материальной ответственности, увольнять по определенным в законе основаниям, давать обязательные для работника указания по вопросам качественного выполнения его трудовой функции.

3. Рабочее время за пределами его нормальной продолжительности.

а). При привлечении к сверхурочной работе по инициативе работодателя.

Согласно ст. 97 ТК РФ, законодатель классифицирует работу свыше нормальной продолжительности рабочего времени за пределами учетного периода по инициативе работодателя как сверхурочную работу. Очевидно, под нормальной продолжительностью рабочего времени в этой статье законодатель понимает установленную для данной категории работников продолжительность рабочего времени (и нормальную, и сокращенную). Согласно ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Итак, с учетом ст. 94, 100, 103 и 104 ТК РФ, сверхурочная работа – это прежде всего работа сверх установленной продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете – сверх установленной нормы рабочего времени за учетный период, если нормативными правовыми актами не установлена максимальная продолжительность ежедневной работы, например, не более 10 или 12 часов. В последнем случае сверхурочной является работа сверх установленной смены.

Не считается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства, а также переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне. Однако в случае, когда отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени приравнивается к сверхурочной работе (ст. 119, ч. 1 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия в следующих случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ:

1. при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии ил стихийного бедствия;
2. при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
3. 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 или создать угрозу жизни и здоровью людей;
4. 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;
5. для продолжения работ при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В иных случаях, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет этих работ, выполненных каждым работником. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, некоторых других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Поскольку в соответствии со ст.99 ТК РФ привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия, любой работник имеет право отказаться от выполнения этих работ, и такой отказ (в частности, при неявке сменщика) не является нарушением трудовой дисциплины.

Сверхурочные работы компенсируются повышенной оплатой или дополнительным временем отдыха. Согласно ст. 152 ТК РФ, оплата работы в сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Это означает, что при повременной системе оплаты труда за каждый час из первых двух работнику доплачивается к его основному заработку не менее 50% часовой ставки (заработка), а за каждый следующий час – не менее 100% этой ставки (заработка).

В ст. 152 ТК РФ предусмотрен размер оплаты сверхурочной работы, ниже которого она быть не может, поскольку условия труда, ухудшающие положение работника по сравнению с законом, признаются недействительными. Таковыми они считаются и в тех случаях, когда установлены по соглашению сторон трудового договора или предусмотрены коллективным договором. В то же время положения об оплате труда и коллективные договоры могут устанавливать и более высокий размер оплаты сверхурочной работы.

В отличие от КЗоТ РФ ст. 152 ТК РФ предусматривает возможность компенсации сверхурочной работы по желанию работника дополнительным отдыхом, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Это означает, что повышенную оплату за сверхурочную работу работодатель обязан произвести, а замена ее дополнительным отдыхом возможна, когда стороны трудового договора об этом договорятся.

б). При работе по инициативе работника на условиях внутреннего или внешнего совместительства.

Законодатель классифицирует работу свыше нормальной продолжительности рабочего времени за пределами учетного периода по инициативе работника как совместительство. Согласно ст. 98 ТК РФ, по желанию работника с согласия работодателя разрешается работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в той же организации, но по иной профессии, специальности или должности. Такое совместительство считается внутренним. Ранее законодатель разрешал внутреннее совместительство и по той же должности.

Внешнее совместительство разрешает заключать договоры с другим работодателем как по специальности, профессии и должности, по которой работает работник на основном месте, что является важным отличием от внутреннего совместительства, так и по другим. Согласно ст. 282 ТК РФ, в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Предельная продолжительность работы по совместительству определена как не более 4 часов в день и 16 часов в неделю. Таким образом, совместительством будет считаться работа на 0,4 ставки (а не 0,5 ставки, как разрешало прежнее законодательство). Не допускается внутреннее совместительство для работ, на которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для некоторых категорий работников – лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

Согласно ст.285 ТК РФ, оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Необходимо учитывать, что совместители – это работники неполным рабочим временем. Поэтому выплата им минимальной заработной платы даже при полной отработке установленной им нормы рабочего времени (труда) не гарантируется (ст. 133 ТК РФ).

4. Режим рабочего времени.

Режим рабочего времени – это порядок распределения времени работы в пределах суток или другого календарного периода, начало и окончание ежедневной работы (смен), начало и окончание перерыва для отдыха и питания.

Согласно ст. 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), работу с ненормируемым 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 в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями. Следует учитывать, что правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору по ст. 190 ТК РФ.

В зависимости от того, на какой календарный период определяется продолжительность рабочего времени (на сутки, неделю, месяц и более), различают режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

Режим с поденным учетом рабочего времени состоит в том, что работники в течение каждого явочного рабочего дня при 5- и 6-дневной рабочего неделе работают одно и то же установленное количество часов. Время начала и окончания работы в обоих случаях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Согласно 103 статье ТК РФ, если длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции, вводится сменная работа – в 2, 3 или 4 смены.

При сменной работе режим рабочего времени при поденном учете устанавливается графиком сменности. В нем указываются количество смен и их продолжительность, время начала и окончания работы в каждой смене, порядок перехода из одной смены в другую. При этом должны быть соблюдены следующие требования, установленные законом или на основе закона: при сменной работе каждая группа работников должна трудиться в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности; работа в течение 2 смен подряд запрещается. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. Они доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. Переход из одной смены в другую должен проходить регулярно через определенное количество дней, признается более предпочтительным прямой порядок чередования смен, поскольку он соответствует естественному суточному ритму природных процессов человека.[[5]](#footnote-5) В случае если продолжительность смен в разные дни недели различна, при соблюдении недельной нормы часов может применяться недельный учет рабочего времени, при котором учитывается и количество рабочих дней, и количество рабочих часов за неделю.

Режим с суммированным учетом рабочего времени заключается в том, что все рабочее время, приходящееся в соответствии с установленными нормами на определенный учетный период, суммируется и в результате определяется соответствующая периоду продолжительность рабочего времени в часах. Такой режим вводится в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период не может превышать 1 года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, согласно ст. 104 ТК РФ.

Специальными правилами регулируется применение суммированного учета рабочего времени при вахтовом методе организации работ. При этом методе работа производится вне места постоянного проживания работников. В течение установленного учетного периода (месяца, квартала, года, но не более) работники временно проживают в месте выполнения работ в связи с тем, что невозможно обеспечить их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания. Продолжительность ежедневной работы не должна превышать 12 часов.

Ненормированный рабочий день в ст. 101 ТК РФ определяется как особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Малов В.Г. считает, что приведенное в ТК РФ определение недостаточно полно и характерная черта ненормированного рабочего дня состоит, во-первых, в том, что работник может быть привлечен к работе сверх нормальной продолжительности без его согласия и что необходимость этого определяется по усмотрению работодателя, и, во-вторых, в том, что работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не подлежит повышенной оплате или компенсации отгулом, а переработка компенсируется предоставлением дополнительного отпуска[[6]](#footnote-6) (исключение предусмотрено в ст. 119 ТК РФ).

Содержащееся в ст. 101 ТК РФ правило о возможности привлечения работников с ненормированным рабочим днем к выполнению своих функций «за пределами нормальной продолжительности рабочего времени» относится только к переработкам сверх нормы рабочего времени за учетный период при суммированном учете рабочего времени. Выходными и ежегодными нерабочими праздничными днями работники с ненормированным рабочим днем пользуются на общих основаниях, и привлечение их к работе в эти дни допускается также по общим правилам.

Разделение рабочего дня (смены) на части, т.е. с перерывами более 2 часов, может быть установлено на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня. Такие работы обычно связаны с обслуживанием населения. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится законодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Режим гибкого рабочего времени, согласно ст. 102 ТК РФ, характеризуется тем, что для отдельных работников или коллективов подразделений организаций допускается саморегулирование начала и окончания рабочей смены при условии полной отработки установленной продолжительности ежедневной работы, если работа производится ежедневно в рамках 5- или 6-дневной недели. При суммированном учете допускается саморегулирование общей продолжительности рабочей смены при условии полной отработки количества часов, приходящихся на учетный период.

Гибкий график работы, состоит, как правило, из 3 частей: «фиксированное время», в течение которого все работники находятся на рабочих местах; «переменное время», в пределах которого работники вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению; «перерыв для отдыха и питания», который не засчитывается в рабочее время.

Разделение ежедневной работы на части, а также гибкое рабочее время могут применяться и при неполном рабочем времени. Режим работы при неполном рабочем времени характеризуется также тем, что для работника устанавливается индивидуальный график работы, в котором определяется, в какие конкретно дни недели должна производится работа при неполной рабочей неделе, время начала и окончания работы при неполном рабочем дне.

Заключение.

Труд – это не мгновенная непродуманная деятельность, он всегда имеет свою продолжительность во времени, которое считается рабочим, поскольку затрачивается на труд, работу. Но до конца 19 в. законодательство в России никак не регулировало ограничение рабочего времени. В России впервые в 1897 г. закон, принятый под давлением стачек рабочих, ограничил рабочее время до 11,5 часов, а для женщин и детей – до 10 часов, но никак не ограничил сверхурочные работы, что по существу сводило на нет ограничение рабочего времени[[7]](#footnote-7).

Статья 37 Конституции РФ, закрепляя право на отдых, в ч. 5 предусматривает, что «…Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени..». Это положение отражается и в ст. 24 Всеобщей декларации прав человека «Каждый человек имеет право на … разумное ограничение рабочего дня …». Нормы, регулирующие рабочее время, включены в главы 15 и 16 Трудового Кодекса РФ.

В отличие от КЗоТа, ТК РФ освящает вопросы регулирования рабочего времени гораздо подробнее. В новом ТК различается двоякого вида работа за пределами рабочего времени – совместительство и сверхурочная работа, определены те случаи, в которых вопрос о сверхурочной работе имеет право решать сам работодатель, что является новшеством для ТК. Узаконена работа в режиме гибкого рабочего времени – при таком режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон. В новом Трудовом Кодексе введена статья о ненормируемом рабочем дне. Запрещено внутреннее совместительство по основной должности работника. Уменьшена продолжительность рабочего дня в субботу с 6 до 5 часов. Изменен порядок расчета продолжительности сокращенного рабочего дня.

Оценивая новый Трудовой Кодекс, в частности, в отношении правового регулирования рабочего времени, можно сказать, что являясь результатом компромисса между различными по сути интересами работника и работодателя, этот закон заведомо не может быть идеальным документов, устраивая все стороны. Но в целом в рассматриваемых главах соблюден баланс интересов, четко разграничены права и обязанности сторон - работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а работодатель – обеспечить все необходимые условия для этого и так организовать работу, чтобы не нарушались права работников на отдых и охрану труда.

Задача.

*Условие.*

В связи с необходимостью завершения укладки бетона на строительном объекте старший прораб отдал распоряжение остаться всем бетонщикам на работе до полной укладки бетона. В результате работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 часа и потребовали оплатить их как сверхурочную работу. По мнению прораба, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие часть времени в течении рабочего дня не работали, компенсация за дополнительные часы работы работникам не полагается.

*Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?*

*В чем ее суть, и каков порядок привлечения к сверхурочным работам?*

Решение.

Сверхурочная работа, согласно ТК РФ, это работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период по инициативе работодателя. В данном случае, ***сверхурочная работа имела место***, т.к. работники по приказу представителя работодателя – старшего прораба переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 часа. Согласно мнению прораба, рабочим не полагается оплата за сверхурочную работу, т.к. часть рабочего дня они не работали. Однако, как следует из условия задачи, бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а это является периодом простоя – т.е. входит в понятие «иные виды времени», составляющего определение рабочего времени. Таким образом, рабочим полагается оплата за сверхурочную работу, в порядке, предусмотренном статьей 152 ТК РФ.

Рабочие, в этом случае, к сверхурочной работе должны были привлекаться работодателем с письменного их согласия, учет мнения выборного профсоюзного органа данной организации здесь не нужен, т.к. данная категория работ относится к п. 3 ст. 99 ТК РФ – «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..» В данном случае невыполнение работ по окончанию укладки бетона, видимо, могло повлечь порчу имущества работодателя в связи с техническими особенностями этого вида работ. Письменного распоряжения администрации о сверхурочных работах в данном случае также не поступало, однако сверхурочная работа может производиться также и с ведома администрации (без письменного распоряжения). Обычно о производстве этих работ издается приказ, в котором оговариваются причины, по которым они необходимы, категории работников, привлекаемым к работам. Однако если такое приказ не издан, а было устное распоряжение кого-либо из представителей администрации, то работа также признается сверхурочной. Работа считается выполненной с ведома администрации, если администрация знала о том, что работник выполняет ее сверх установленной продолжительности рабочего времени, но не приняла мер для ее прекращения.

Литература.

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ.
2. Кодекс Законов о Труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 года.
3. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-1.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова К.Н., М.: Кодекс, 2003.
5. "Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда". МБТ, Женева, 1991
6. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации. Под ред. В.В. Лазарева. М.: Спарк, 2001.
7. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций, - М.: ООО «ТК Велби», 2003.
8. Трудовое право. Учебник. Под редакцией д.ю.н. профессора О.В. Смирнова. – М.: «ТК Велби», 2003.
9. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Правовые комментарии. Библиотечка Российской Газеты. Выпуск № 1. 2002 г.

1. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций, 2003. с. 153. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Правовые комментарии. Библиотечка Российской Газеты. Выпуск № 1. 2002 г. С. 178 [↑](#footnote-ref-2)
3. ТК РФ, ст. 271, ч.3. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ст. 13 и 21 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» № 2490-1 от 11 марта 1992 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова К.Н., 2003. с. 189. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовое право. Учебник. Под редакцией д.ю.н. профессора О.В. Смирнова. С. 280. [↑](#footnote-ref-6)
7. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций, 2003. с. 152. [↑](#footnote-ref-7)