**План**

**Введение**

**Глава 1.** Понятие рабочего времени

**Глава 2.** Виды рабочего времени

 **2.1.** Работа сверхустановленной продолжительности

**Глава 3.** Режим и учет рабочего времени

**Заключение**

**Литература**

**Введение**

Заключая трудовой договор, работник предполагает, что он будет выполнять свою трудовую функцию не 24 часа в сутки, а в течение определенного отрезка времени, оставляя остальное время суток на реализацию собственных жизненных потребностей. Поскольку работодателю в принципе характерно стремление к противоположному результату, государство вынуждено регулировать эти проблемы с помощью специального института трудового права. Собственно, именно правовое регулирование рабочего времени явилось одним из первых «кирпичиков», из которых впоследствии и формировалось трудовое право.

Категория рабочего времени применяется во многих областях знаний – экономике, социологии, психологии и др. В правовых отношениях рабочее время имеет свою специфику.

Ограничение законом рабочего времени было одним из первых требований возникшего в начале XIX в. Рабочего движения. Еще в 1832 г. Во Франции многие ткачи вышли на улицу с требованием права на труд и 8-часового рабочего дня. В середине XIX в. Впервые появившиеся законы о труде были об ограничении (до того никак не ограниченного) рабочего времени для женщин и детей. Затем они были распространены и на мужчин (впервые в Англии).[[1]](#footnote-1)1

В России рабочее время до конца девятнадцатого столетия закон не ограничивал, и оно было чрезмерно продолжительным (по 14-16 часов) в сутки). Под напором рабочего движения, особенно ткачей Морозовской мануфактуры (г. Иваново), в России в 1897 г. Был издан первый закон об ограничении рабочего дня 11,5 часам, а для женщин и детей – 10 часами. Но этот закон никак не ограничил сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение рабочего дня.

Рабочий день продолжительностью 8 часов впервые в мире законом был введен в России. Он был принят Декретом 1917 г., чем было впервые осуществлено требование международного рабочего движения (1-го Интернационала в 1866 г.).

С 1928 г. Промышленность России стала переходить на 7-часовой рабочий день и 5-дневную рабочую неделю. Но угроза военного нападения вынудила в июне 1940 г. Вернуться к 8-часовому рабочему дню и 6-дневной рабочей неделе. Во время войны чрезвычайное военное законодательство допускало неограниченное по существу рабочее время, так как вводило обязательную сверхурочную работу. Лишь по окончании послевоенного восстановительного периода в 1956 г. Был введен 7-часовой рабочий день (в расчете на 6-дневную рабочую неделю) или 42-часовая 5-дневная рабочая неделя. В 1977 г. Конституция 1991 г. Сокращена до 40 часов. Поэтому КЗоТ РФ в редакции от 25 сентября 1992 г. И закрепил это ограничение рабочего времени 40 часами в неделю. Как установленная законом, эта максимальная продолжительность рабочего времени распространяется на абсолютное большинство работников и поэтому в правовом аспекте считается всеобщей мерой труда.

В своей курсовой работе я рассмотрю вопросы правового регулирования рабочего времени законодательством Российской Федерации.

**Глава 1. Понятие рабочего времени**

Продолжительность труда работника определяется его рабочим временем.

Как категория трудового права рабочее время – это установленный законодательством отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы либо условиями трудового договора (контракта) должен выполнять свои трудовые обязанности. Этот аспект рабочего времени и подлежит правовому регулированию. Параметры его продолжительности и порядка использования устанавливаются как на уровне законодательства, так и на уровне подзаконных актов, в рамках коллективно-правового регулирования труда и индивидуальных трудовых договоров. Следует отметить, что акцент в регулировании рабочего времени постепенно смещается от регулирования централизованного в сторону коллективно-договорного и индивидуального.

В то же время к рабочему времени в ряде случаев относятся периоды, когда работник фактически не выполнял свои трудовые обязанности, но находился в подчинении и в распоряжении работодателя.

Государство устанавливает определенный уровень гарантий для работников в данной сфере трудовых отношений, распространяя этот уровень на все организации независимо от их организационно правовой формы. В первую очередь это касается продолжительности рабочего времени при нормальных условиях труда. Закон устанавливает его максимальную продолжительность, снижает ее при работе в определенных условиях и для определенных категорий работников. Конкретная же продолжительность рабочего времени определяется на уровне организации – через локальные нормативные акты и трудовой договор конкретного работника.

Максимальный предел длительности рабочего времени установлен законодательством, тем самым оно ограничивает продолжительность рабочего времени. Статья 37 Конституции РФ, закрепляя в п. 5 право на отдых, указывает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени. КЗоТ РФ в ст. 42 установил, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной продолжительности рабочей недели.

Значение ограничения законом рабочего времени исключительно велико.

Оно заключается в том, что:

1. Такое ограничение обеспечивает охрану здоровья работника от чрезмерного переутомления и способствует долголетию его профессиональной трудоспособности и жизни.
2. За установленное законом рабочее время общество, производство получает от каждого работника необходимую определенную меру труда.
3. Ограничение рабочего времени позволяет работнику обучаться без отрыва от производства, повышать квалификацию, культурно-технический уровень (развивать личность). А все это в свою очередь способствует росту производительности труда работника и воспроизводству квалифицированной рабочей силы.[[2]](#footnote-2)1

Институт рабочего времени и времени отдыха российского трудового права отражает и конкретизирует основной принцип трудового права об обеспечении права на отдых и ограничение рабочего времени. В нормах этого института установлены юридические гарантии указанного основного права работника.

Таким образом, ограничение законом (если на его основе) продолжительности рабочего времени является не только всеобщей мерой труда, получаемой от каждого работника обществом, производством, но и всеобщей гарантией права на отдых и охрану от чрезмерного переутомления в процессе трудовой деятельности.

В отдельных случаях трудовое законодательство относит к рабочему времени некоторые перерывы в работе (для обогревания на холодных работах, 3-5-минутные перерывы для отдыха на интенсивных конвейерных работах, перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет и др.). Эти перерывы оплачиваются по среднему заработку. Поэтому в таких случаях рабочее время как норма труда не совпадает с фактически отработанным – фактически будет меньше. А при сверхурочной работе фактически отработанное время будет больше установленной законодательством нормы.

Нормой рабочего времени является установленная законом для данного работника продолжительность его рабочего времени (рабочих часов) за определенный календарный период – день, неделю, месяц. Эту норму, как правило, нельзя превышать. Но она может быть уменьшена по коллективному или трудовому договору, соглашению за счет средств работодателя. Эта норма автоматически снижается при установлении по соглашению сторон в соответствии со ст. 49 КЗоТ РФ работнику неполного рабочего времени.[[3]](#footnote-3)1

## Глава 2. Виды рабочего времени

Виды рабочего времени различаются по его продолжительности.

Нормированное рабочее время по продолжительности может быть трех видов: нормальное, сокращенное и неполное.

Нормальная продолжительность рабочее времени – это не более 40 часов в неделю, как при 5-, так и при 6-дневной рабочей неделе. Подавляющее большинство работников работают на условиях нормального рабочего времени независимо от организационно-правовой формы собственности (ст. 42 КЗоТ РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени – это продолжительность рабочего времени меньше нормальной, но с оплатой, как за нормальную продолжительность.

Сокращенное рабочее время установлено также законом, но для отдельных категорий работников с учетом возраста, вредности условий труда, его интенсивности, специфики трудовых функций и других факторов. Сокращенное рабочее время установлено для следующих работников:

а) для подростков от 16 до 18 лет не более 36 часов в неделю (6-часовой рабочий день), подростков в возрасте от 15 до 16 лет, а также учащихся, работающих в период каникул в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю (4-часовой рабочий день). Для учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, рабочее время не может превышать половины указанных по их возрасту норм (т.е. 18 или 12 часов в неделю соответственно ст. 42, 43 КЗоТ РФ);

б) для занятых в неблагоприятных (тяжелых, вредных) условиях труда в зависимости от степени их вредности для здоровья – не более 36 или 24 часов в неделю (6- или 4-часовой рабочий день при 6-дневной рабочей неделе). Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, устанавливается законодательством. В настоящее время действует постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г., который впоследствии дополнялся и изменялся. Порядок применения этого списка регулируется Инструкцией от 21 ноября 1975 г., утвержденной указанными выше органами.[[4]](#footnote-4)1

На каждом производстве, ориентируясь на этот список, администрация по согласованию с профорганом устанавливает свой перечень таких работ на данном производстве. Работникам, имеющим право на сокращенное рабочее время по вредности условий их труда, может быть предоставлен и дополнительный отпуск за неблагоприятные условия труда. Поэтому в указанном списке (перечнях) предусматривается продолжительность сокращенного рабочего времени и дополнительного отпуска. Перечни таких работ прилагаются к коллективному договору. Ныне перечни этих работ в соответствии с медицинскими рекомендациями все более определяются не только коллективными договорами, но и соглашениями. В них учитываются также результаты систематически проводимой аттестации рабочих мест, которая подсказывает, какие профессии (должности) исключить, а какие включить в эти перечни. Для работников с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда предельная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством РФ. В соответствии со ст. 5 КЗоТ РФ предприятия могут за счет собственных средств устанавливать сокращенное рабочее время и дополнительные отпуска и для иных категорий работников, не указанных в списке;

в) для отдельных категорий работников с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением (учителей, врачей и других с особым характером труда работников). Так, для учителей и других педагогических работников норма часов педагогической нагрузки в день от 3 до 6 часов (18-36 часов в неделю). Для преподавателей вузов в среднем установлен 6-часовой рабочий день, в который входит не только учебная, но и научная и методическая работа. Перечень работников с особым характером труда устанавливается законодательством, с указанием продолжительности их сокращенного рабочего времени;

г) для женщин, работающих в сельской местности, с 1991 г. Установлена 36-часовая рабочая неделя с оплатой как за нормальную рабочую неделю в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»;

д) для работников-инвалидов I и II групп независимо, где они работают, установлена 36-часовая рабочая неделя (если они не имеют более сокращенного рабочего времени).

Кроме того, постановлением Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. Была установлена сокращенная рабочая неделя работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ инфицированных, а также работникам организаций, работа в которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, продолжительность 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда).

Неполное рабочее время – это время менее нормированного нормального и сокращенного, устанавливаемое не законом, а в соответствии со ст. 49 КЗоТ РФ по соглашению сторон, и с оплатой, пропорционально отработанному времени. Этим порядком установления и оплаты неполное рабочее время отличается от сокращенного.

При этом законодательство в одних случаях обязывает работодателя установить по желанию работника такое время, а в других – предоставляет лишь право на это.

Так, работодатель по просьбе работника обязан установить неполное рабочее время беременным, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), или лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи. Оплата при этом производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Неполное рабочее время может быть установлено в виде неполного рабочего дня при полной рабочей неделе или полного рабочего дня, но при неполной рабочей неделе (2-3 дня), или же сочетание того и другого, т. е. неполного рабочего дня с неполной рабочей неделей.

В трудовой книжке не отмечается работа на условиях неполного рабочего времени, она засчитывается во все виды трудового стажа, включая стаж для отпуска, и не влечет ограничения отпусков и других трудовых прав работника.

Для некоторых ответственных работников или работников, распределяющих рабочее время по своему усмотрению (например, лесообъезчиков), предусматривается ненормированный рабочий день специальным законом о них. При этом такой работник должен работать не менее нормированного (нормального или сокращенного) рабочего времени.

Измерителем рабочего времени являются рабочая неделя, рабочий день и рабочая смена. Рабочая неделя и рабочий день по продолжительности могут быть также нормальными, сокращенными и неполными в соответствии с видом рабочего времени у данного работника.

Рабочей неделей называется распределение рабочего времени в течение календарной недели. Она различается по продолжительности и по структуре.

По продолжительности рабочая неделя может быть: 1) нормальной – не может превышать 40 часов в неделю. По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной рабочей неделе, 2) сокращенной - не более 36 часов и 3) неполной.

По структуре, которую определяют сами организации по согласованию с органами местного самоуправления (для исключения перегрузки общественного транспорта), рабочая неделя может быть 5-дневной (5 дней рабочих и 2 выходных) и 6-дневной (6 дней рабочих и 1 день выходной). Абсолютное большинство производств работают по 5-дневной рабочей неделе; по 6-дневной – работают многие учебные заведения, поликлиники, больницы, бытовые, торговые и другие организации, обслуживающие население.

Рабочим днем называется установленное законом рабочее время в течение суток. Статья 42 КЗоТ РФ предусматривает, что рабочий день может быть 7-часовым (при 6-дневной рабочей неделе с нормальным рабочим временем), 6- и 4-часовым – при сокращенном рабочем времени.

Продолжительность ежедневной работы на каждом производстве определяется в соответствии с законодательством Правилам внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе – графиками сменности.

Рабочей сменой называется установленная при сменной работе графиком сменности, утвержденным администрацией по согласованию с соответствующим выборным профорганом с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива, продолжительность рабочего времени для группы работников и его чередование с другими сменами в течение определенного календарного времени (недели, месяца). Рабочая смена понимается потому и как определенная группа рабочих, сменяющая на данном производстве другую группу (смену). Отсюда и название «рабочая смена». Продолжительность рабочей смены и переход из одной смены в другую (обычно после выходного дня) устанавливаются графиком сменности. При этом ночная смена по продолжительности устанавливается короче дневной и вечерней.[[5]](#footnote-5)1

Графики могут быть двух-, трехсменные, а на непрерывно действующих производствах и четырехсменные (три смены работают, а четвертая – сутки отдыхает). В отличие от рабочего дня, продолжительность которого устанавливается законом, рабочая смена устанавливается графиком сменности. При этом ее продолжительность в разные дни, смены может быть различной. Но и она устанавливается на основании закона, чтобы в течение календарной недели, месяца обуславливалась устанавливаемая законом для данного работника норма рабочего времени. Поэтому смены могут быть и суточной длительности, чтобы затем трое суток отдыхать. Например, у некоторых сторожей.

Работа накануне выходных и праздничных дней при нормальном рабочем времени сокращается на один час как при 5-, так и при 6-дневной рабочей неделе (ст. КЗоТ РФ). В этот день она не должна превышать 6 часов. Если нельзя по какой-то производственной причине это сокращение сделать, то переработка суммируется и за нее предоставляются дополнительные дни отдыха.

Сокращение на 1 час ночной смены производится также лишь при нормальном рабочем времени, При сокращенном же это не делается. За сменную работу устанавливаются, как правило, определенные доплаты (за ночную смену в больших размерах, чем за вечернюю).

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. К работам в ночное время нельзя привлекать: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников моложе 18 лет, инвалидов, которым запрещен по медицинским показаниям ночной труд, и других работников в соответствии с законодательством. Если инвалиду не запрещена ночная работа, то он может быть к ней привлечен только с его согласия. Статья 161 КЗоТ РФ предусматривает ограничение труда всех женщин на работах в ночное время, указывая -– «за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры». Но эта «временная мера», например, в легкой, пищевой промышленности применяется более 70 лет. Коэффициент сменности в этих отраслях, преимущественно с женской рабочей силой, до сих пор выше, чем в некоторых других, где преимущественно работают мужчины, что нельзя признать нормальным, поскольку международные правовые акты о труде женщин ограничивают их ночной труд.[[6]](#footnote-6)1

Режим рабочего времени или режим труда – это порядок распределения нормы этого времени, его начало, конец, перерывы в работе. К режиму труда относится и структура рабочей недели, и установление неполного рабочего времени, раздробленного рабочего дня, а также графики сменности, гибкие графики работы и вахтовый метод работы. Рассмотрим эти понятие подробнее. Начало и конец работы, перерывы в течение рабочего дня, смены устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. На крупных предприятиях для разных цехов, подразделений или устанавливаются различно, с учетом пропускной способности транспорта и работы буфетов, столовых, душевых и т. д.

Гибкие, скользящие графики работы устанавливаются, как правило, по соглашению работника с работодателем, но могут быть установлены для отдельных категорий работников коллективными договорами или Правилами внутреннего трудового распорядка. Решение о их применении принимает администрация совместно с соответствующим выборным профорганом с учетом мнения трудового коллектива. Начало и конец работы определяет сам работник, поэтому эта часть его рабочего дня считается переменным временем. В середине рабочего дня (так называемое фиксированное рабочее время) работник обязан быть на работе. При этом графике за учетный период работник должен отрабатывать установленную ему норму рабочего времени. Такой режим работы очень удобен для родителей, имеющих малолетних детей, так как позволяет им спокойно проводить ребенка в детский сад, школу, а также для беременных женщин, чтобы они могли на работу с работы ездить не на переполненном в часы пик общественном транспорте.

Вахтовый метод работы применяется для работы на отдаленных от постоянного места жительства участках работы (нефтепромыслах и др.). Вахта – это выездная на такие участки смена работников на две-четыре недели (в соответствии с их графиками сменности), проживающая в вахтовом (специальном при данном участке) городке. Рабочая же смена при вахтовом методе может длиться 12 часов подряд. Время вахты включает как рабочее время, так и время отдыха. Работа может длиться до 1 месяца, затем сменяется другой вахтовой группой и отдыхает (тоже до 1 месяца) по месту жительства. Вахта не может уехать до прибытия новой вахтовой смены. В вахту включается и время пути к месту вахты и обратно к месту жительства. Следовательно, понятие «вахта» более широкое, чем понятия «рабочая смена» или «рабочее время», поскольку в нее входит и время отдыха в период вахты и время в пути и сама смена работников. За работу вахтовым методом производится доплата в размере 50 или 75% тарифной ставки.

Раздробленный рабочий день устанавливается, например, для животноводов (кормление животных, дойка коров определяет рабочие часы людей), у водителей городского транспорта рабочий день может быть раздроблен на два периода – утром и вечером в часы пик, а в середине дня – 4-5 часов свободного от работы времени, а также на других работах, где это необходимо по особому характеру работ, При чем должна соблюдаться установленная продолжительность общего рабочего времени работника за день, неделю, месяц.

Ненормированный рабочий день. Для отдельных категорий работников могут устанавливаться особые условия труда – ненормированный рабочий день, при котором в случае производственной необходимости допускается выполнение работы сверх нормальной продолжительности рабочего дня, как правило, без дополнительной оплаты или компенсации отгулом. Следовательно, ненормированный рабочий день является одним из условий труда определенных категорий работников. Эти условия заключаются либо в ответственном характере труда, либо в возможности переработки лиц, рабочее время которых в отдельные дни не поддается учету. Указанный вид рабочего дня не изменяет установленной нормы рабочего времени. На работников с ненормированным рабочим днем распространяются основные положения нормального режима рабочего времени, а именно: обязанность вовремя приходить на работу и трудиться в течение установленного законом времени.

Дежурства – это работа в организации не по своей специальности в праздничные или выходные дни. К дежурствам работники могут привлекаться в исключительных для производства случаях с ограничением его для тех, кому запрещены сверхурочные работы, и не чаще одного раза в месяц. Продолжительность дежурства не должна превышать нормальный рабочий день. За него предоставляется работнику отгул, в ближайшие 10 дней.[[7]](#footnote-7)1

**2.1. Работа сверхустановленной продолжительности**

Сверхурочная работа – это работа, выполняемая по инициативе работодателя сверх установленной для работника нормы его рабочего времени в течение (смены) или за учетный период.

Сверхурочные работы ограничивает закон (ст. 54 КЗоТ РФ). Они, как правило, не должны проводиться. Администрация может их применять только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и лишь с разрешения соответствующего выборного профоргана.

К таким исключительным случаям относятся, согласно ст. 55 КЗоТ РФ, следующие:

1. Для предотвращения общественных или стихийных бедствий, производственной аварии и немедленного устранения их последствий, а также на работах, необходимых для обороны страны.
2. Для общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи, для устранения неожиданных или случайных нарушений их функционирования.
3. Для окончания начатой работы, ели по случайным техническим условиям она не могла быть закончена, а ее прекращение может повлечь порчу или гибель производственного имущества.
4. Для ремонта механизмов или сооружений, если их неисправность грозит простоем для значительного числа работников.
5. Для продолжения непрерывной работы, если не явится сменщик. Но администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником. Следовательно, все это исключительные, заранее непредвиденные случаи. Просто для выполнения заданий сверхурочные работы не должны иметь место.

# К сверхурочным работам не допускаются:

# беременные женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, подростки до 18 лет, работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и ПТУ в дни их занятий, и другие категории работников в соответствии с законодательством.

# Только с согласия работника могут привлекаться к сверхурочным работам матери, имеющие детей от 3 до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), инвалиды, которым они не запрещены по медицинским рекомендациям.

Законодатель устанавливает предельное количество сверхурочных работ. Такие работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. На администрацию организации возлагается обязанность вести точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

На работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, а также при продолжительности рабочей смены 12 часов сверхурочные работы не допускаются.

## Глава 3. Режим и учет рабочего времени

Администрация обязана вести точный учет всего фактически отработанного работником рабочего времени. Существуют три вида учета: поденный, недельный и суммированный. При поденном учитывается ежедневный выход на работу и ежедневное рабочее время работника.

Поденный учет применяется, когда работник имеет одинаковую продолжительность ежедневной работы. При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени за неделю, за месяц, квартал и т. д. Такой способ широко применяется, например, при организации работ по вахтовому методу, на транспорте и т. п. Это означает, что продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, а в случае возникновения вопроса об отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени ее норматив будет исчисляться из соответствующего периода (то же касается и недоработки в рамках такого периода). Допускается удлинение отдельных смен при условии уменьшения других смен в рамках учетного периода.[[8]](#footnote-8)1

 Недельный учет применяется, когда каждую неделю одинаково реализуется установленная недельная норма рабочих часов (40, 36 или 24 и менее). Этот вид учета применяется также при неполном рабочем времени, а также при гибком, скользящем графике работы.

Законодательство предусматривает особую процедуру ведения суммированного учета рабочего времени. Согласно КЗоТ РФ его введение возможно в условиях непрерывно действующих организаций, а также в отдельных организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников или еженедельная продолжительность рабочего времени. Инициаторами введения такого способа учета могут выступить и работники, заинтересованные в уменьшении количества выходов на работу с сохранением общего количества рабочих часов.

Введение суммированного учета рабочего времени допускается по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Учет рабочего времени должен четко фиксироваться именно в установленном периоде. Это исключает «взаимозачеты» и «переброски» отработанных (или недоработанных) часов, например, из одного периода в другой. Переработки в пределах заранее установленного периода должны призваться сверхурочными работами.

При подсчете нормального рабочего времени учетного периода исключаются приходящиеся на этот период дни по графику или распорядку, в течение которых работник был освобожден от выполнения трудовых обязанностей в связи с отпуском, выполнением государственных обязанностей, временной нетрудоспособностью и т. п.

При суммированном учете отработанное за день или неделю рабочее время может быть различно. Тогда проводится суммированный учет помесячный, т. е. за отработанный месяц. Иногда он может быть и поквартальным при длительных сменах и на непрерывно действующих производствах, а также при вахтовом методе работы.

Учетный период не должен быть более одного года, а продолжительность ежедневной смены – не более 12 часов.

Порядок учета рабочего времени по различным периодам определяется в централизованном порядке. Так, постановлением Минтруда РФ от ноября 1996 г. Было утверждено разъяснение «О норме рабочего времени и порядке определения часовой тарифной ставки из установленной месячной тарифной ставки в 1997 году».

Данный документ определяет, что норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

* при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов, в предпраздничные дни – 7 часов;
* при продолжительности рабочей недели менее 40 часов – количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней; накануне праздничных дней в этом случае сокращение рабочего времени не производится (ст. 47 КЗоТ).

Исчисленная в указанном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

**Пример.** *В марте 1997 года при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – 20 рабочих дней (в том числе один предпраздничный день 7 марта) и 11 выходных дней с учетом дополнительного дня отдыха 10 марта в связи с совпадением праздничного нерабочего дня 8 марта с выходным субботним днем.*

*Норма рабочего времени в этом месяце составляет:*

*при 40-часовой рабочей неделе – 159 часов (8 час.* х *20 дней-1 час);*

*при 36-часовой рабочей неделе – 144 часа (36 час.: 5 дней* х *20 дней).*

*В 1997 году при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – 251 рабочий день, в том числе 8 предпраздничных дней (6 января, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 6 ноября, 11 и 31 декабря), и 114 выходных дней с четом указанного выше дополнительного дня отдыха 10 марта.*

*Норма рабочего времени в 1997 году составляла:*

*При 40-часовой рабочей неделе – 2000 часов ( час.* х *243 дня + 7 час.* х *8 дней);*

*При 36-часовой рабочей неделе – 1807,2 часа (7,2 час.* х *251 день);*

*При 30-часовой рабочей неделе – 1506 часов (6 час.* х *251 день);*

*При 24-часовой рабочей неделе – 1204,8 часа (4,8 час* х *251 день).*

*Среднемесячное количество рабочих часов, применяемое при определении часовой тарифной ставки из установленной месячной тарифной ставки, составляет в 1997 году:*

*При 40-часовой рабочей неделе – 166,7 часа (2000 час. : 12 мес.);*

*При 36-часовой рабочей неделе – 150,6 часа (1807,2 час. : 12 мес.);*

*При 30-часовой рабочей неделе – 125,5 часа (1506 час. : 12 мес.);*

*При 24-часовой рабочей неделе – 100,4 часа (1204,8 : 12 мес.).*

Организация вправе предусмотреть применение режимов гибкого рабочего времени (РГРВ) в различных вариантах – как индивидуальное, так и коллективное.

С одной стороны, РГРВ можно рассматривать как разновидность суммированного учета рабочего времени. С другой – его применение можно использовать и в рамках обычных режимов, так как смысл его сводится к тому, что работник должен обязательно находиться на рабочем месте в фиксированное время, а начало и окончание работы может быть «плавающим», что позволяет работнику более свободно распоряжаться своим временем, решая личные проблемы, учитывая транспортные вопросы и т. п.

Это очень эффективный способ повышения производительности труда и недостаточное его распространение связано, как правило, с неумением обеспечить четкий контроль за использованием рабочего времени.[[9]](#footnote-9)1

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть в порядке, предусмотренном законодательством, разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Данный вариант применяется обычно в ситуациях, когда возникает необходимость в интенсивной работе в определенные периоды рабочего дня и, в свою очередь, возможно сокращение рабочего времени в середине рабочего дня. Чаще всего такой режим рабочего времени применяется на городском транспорте, в эксплуатационных службах, в организациях связи и т. п. Как правило, введение такого режима предполагает денежную компенсацию.

**Заключение**

В своей курсовой работе я рассмотрела основные аспекты правового регулирования рабочего времени.

Общественно-полезная деятельность человека, сферы приложения его труда весьма разнообразны. Это может быть работа не только по трудовому договору, но и предпринимательская деятельность, уход за детьми, работа по дому, на приусадебных участках, творческая деятельность и т.д. В качестве общего для всех видов трудовой деятельности измерителем количества затраченного труда выступает категория рабочего времени.

Право не может и не должно регулировать все время, посвященное общественно-полезному труду. Занимаясь, например, предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя, гражданин сам решает, сколько времени он будет работать, а сколько отдыхать. Бессмысленно устанавливать в нормативном порядке продолжительность времени работы писателю или художнику. Правовая регламентация рабочего времени необходима там, где имеют место трудовые отношения, где работа осуществляется по трудовому договору, поскольку вводится она с определенной целью: с одной стороны, закрепить необходимую меру труда, а с другой – ограничить его продолжительность, обеспечить работнику время для отдыха и восстановления затраченных сил.

Как мы выяснили трудовое законодательство предусматривает, учитывая различные характерные признаки, наряду с общим понятием рабочего времени и его отдельные разновидности: нормальное, сокращенное, неполное. Специальный режим правового регулирования предусмотрен для работы в ночное время, в случаях работы сверх установленной продолжительности, работы в выходные и праздничные дни.

Основной задачей правового регулирования рабочего времени является установление продолжительности труда, норм рабочего времени. Вплоть до конца 80-х годов нормирование продолжительности рабочего времени всех работников осуществляется исключительно в централизованном порядке. Установленные законодательством нормы продолжительности рабочего времени имели императивный характер. Они не могли не только увеличиваться, но и уменьшаться по соглашению между работодателями и профсоюзами либо по договоренности сторон трудового договора (за исключением установления работнику неполного рабочего времени в случаях, указанных в законодательстве). В современных условиях функция государства и роль законодательства в регулировании рабочего времени кардинальным образом изменились. И связано это в значительной мере с тем, что вопросы рабочего времени и его продолжительность теперь являются предметом коллективного договорного и индивидуального договорного регулирования. Причем договоры и соглашения приобретают все большее значение в установлении продолжительности рабочего времени. В настоящее время закон определяет предельные нормы рабочего времени, максимально допустимую его продолжительность. Организации в свою очередь, на основе и в пределах этих норм вправе самостоятельно устанавливать продолжительность рабочего времени для своих работников. Коллективные договоры и иные локальные акты, исходя из конкретных социальных и экономических условий, могут или закреплять в качестве обязательных те же нормы рабочего времени, что устанавливаются в законе, или же сокращать продолжительность рабочего времени, не уменьшая при этом оплату труда.

**Список литературы**

1. Комментарий к кодексу законов о труде РФ. Буянова М. О. И др., М., 1999.
2. Комментарий к законодательству о занятости и трудоустройстве населения. Власов В. И. М., 1999.
3. Гусов К. И. Трудовое право России. М., 1999.
4. Сыроватская Л. А. Трудовое право. М., 1995.
5. Толкунова В. И. Трудовое право России. М., 1996.

#

1. 1 Трудовое право России. Гусов К. Н. М., 1999. С. 203. [↑](#footnote-ref-1)
2. 1 Трудовое право. Сыроватская Л. А. М., 1995. С. 263. [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 Трудовое право России. Толкунова В. И. М., 1996. С. 204. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 Трудовое право России. Гусов. К. Н. М., 1999. С. 265. [↑](#footnote-ref-4)
5. 1 Комментарий к кодексу законов о труде РФ. М. О. Буянова и др., М., 1999. С. 312. [↑](#footnote-ref-5)
6. 1 Сыроватская Л. А. Трудовое право. М., 1995. С. 266. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1 Трудовое право России. Толкунова В. Н. М., 1996. С. 206. [↑](#footnote-ref-7)
8. 1 Трудовое право России. Толкунова В. Н. М., 1996. С. 208. [↑](#footnote-ref-8)
9. 1 Трудовое право России. Гусов К. Н. М., 1999. С. 268. [↑](#footnote-ref-9)