**ВВЕДЕНИЕ**

Как известно, деятельность человека, сфера применения его труда весьма разнообразны. Работа по трудовому договору, творческая и предпринимательская деятельность, в конце концов, работа по дому, по уходу за детьми и на приусадебном хозяйстве весьма разнообразны, и отличны друг от друга. Но у всех перечисленных и ряде не упомянутых видов труда есть все, же общая черта, которой выступает категория рабочего времени. Конечно же, право не может и не должно регулировать все, то время, которое человек может и посвящает труду. Бывают случаи, когда человек сам решает, сколько ему работать, а сколько отдыхать. И, конечно же, бессмысленно устанавливать продолжительность рабочего времени людям так называемых свободных профессий: художнику, писателю и прочим. Таким образом, правовая регламентация рабочего времени, конечно же, необходима, но там где имеют место трудовые отношения, там, где работа осуществляется по трудовому договору. Ведь осуществляется она с определенной целью, что влечет за собой закрепление необходимой меры труда, и в то же время необходимости его ограничение, для того чтобы у работника было время отдыха, для восстановления сил, затраченных на работе.

И чтобы расставить все по местам начать, следует с терминологических пояснений. В связи с чем, рабочее время - это время в течение, которого работник фактически в соответствии с распорядком или графиком работы, либо условиям трудового договора (согласно законодательству) должен выполнять свои трудовые обязанности. Рабочее время еще называют временем труда. Измеряется оно также как и обычное время: часами, днями, неделями, месяцами, годами. Но в трудовом праве принято использовать в качестве измерителя рабочий день и рабочую неделю, а также рабочую смену. Рабочий день - это продолжительность рабочего времени в часах и возможно в минутах в течение суток в соответствии с законодательством, трудовым договором. Рабочая неделя - это установленная законом продолжительность рабочего времени в течение календарной недели, охватывающее число рабочих дней в неделю. Рабочая смена - продолжительность рабочего времени в сутки, установленная правилами трудового распорядка. Режим рабочего времени - это распределение времени работы в пределах суток или другого календарного периода. Это основные, на мой взгляд, понятия в сфере рабочего времени, остальные, конечно же, будут рассмотрены далее. То есть понятия нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени, начала и окончания ежедневной работы, пятидневной и шестидневной рабочей недели и других понятий.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что без рассмотрения такого вопроса, как рабочее время в трудовом праве, невозможно правильно регулировать процесс труда.

Цель работы: исследовать правовое регулирование рабочего времени.

Задачей работы является исследование понятий и видов рабочего времени, а именно таких его сторон как понятие, нормы и виды рабочего времени,

-режимы рабочего времени,

- устройство рабочего времени руководителя,

-проблемы регулирования рабочего времени -

Объект исследования общественные отношения правовых норм регулирующих трудовые отношения в РФ.

Предметом является институт рабочего времени его правовая характеристика.

Методологией в работе выступает частнонаучный метод, а именно сравнительно – правовой, изучение анализа нормативно-правовых документов, обобщение.

В первой главе даны основные понятия, рассматривается значение правового регулирования рабочего времени, виды рабочего времени, особенности и соотношение государственного и договорного методов регулирования рабочего времени.

Во второй главе рассматривается практическое применение ненормированного рабочего времени.

В заключении приводятся основные выводы.

1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1.1 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.

Статья 91 ТК РФ (Трудовой кодекс Российской Федерации) 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.

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, 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. ***конституция***

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 прочее.

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.

1.2 Виды и методы 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 пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе). Абсолютное большинство работников имеют у нас по Трудовому Кодексу РФ нормальную продолжительность рабочего времени. Для некоторых категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. В отличие от ранее действовавшего КЗоТ РФ, в котором продолжительность норм сокращенного рабочего времени определялась путем указания на максимально предельное количество рабочих часов в неделю, в ст. 92 Трудового кодекса 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, то есть также как и при неполном рабочем времени.

Согласно ст. 92 Трудового кодекса 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. **Кодекс**

При сокращенной продолжительности рабочего времени продолжительность ежедневной работы не должна превышать пределов, предусмотренных ст. 94 Трудового кодекса 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 Трудовым кодексом 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 Трудового кодекса, 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 Трудового кодекса 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). **кодекс** 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 Трудового кодекса РФ. Такое ограничение установлено только для работы по совместительству.

 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 Трудового Кодекса 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 Трудового кодекса 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. Необходимо отметить приоритетность централизованного метода правового регулирования отношений, связанных с обеспечением охраны труда, который реализуется в нормативно-правовых актах, содержащих правовые нормы преимущественно императивного характер. 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.

 Таким образом, трудовое законодательство устанавливает различные виды рабочего времени в зависимости от возраста, состояния здоровья, условий труда и других причин. Работа в условиях сокращенного, неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стаже и других трудовых прав. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях с письменного согласия работника, а в некоторых случаях при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей и так далее ст. 99 Трудового кодекса РФ с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

**2 ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ**

**РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

**2.1 Сложности применения норм ненормированного**

 **рабочего времени**

 Как следует из статьи 101 Трудового кодекса РФ, ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для работника нормальной продолжительности рабочего времени.

 Неясность юридического определения в том, что законодатель не обозначил критерий оценки, по которому работники, могут быть отнесены в перечень лиц, имеющих право на ненормированный рабочий день. Нет ответа на вопрос, чем вызвана необходимость использования ненормированного рабочего дня. Нет пояснения, что означает «эпизодичность» применительно к ненормированному рабочему дню.

 Обязательно ли письменное распоряжение работодателя для ненормированного рабочего дня (приказ) или достаточно устного. А такая формулировка в статье закона как «могут привлекаться», вызывает даже опасение. Опасение вызвано тем, что слово привлечь в русском языке означает «заставить». Неслучайно о привлечении к труду говорят в местах лишения свободы и на предприятиях трудовой терапии для психически больных людей.

 Закон дал определение ненормированного рабочего дня, руководствуясь понятием сверхурочной работы. Обратите внимание, в статьях 101 и 99 Трудового кодекса РФ в формулировках юридических определений содержится одно и то же выражение: “…по распоряжению работодателя **за пределами установленной для работника нормальной продолжительности рабочего времени**“. Согласно статья 99 Трудового кодекса РФ, это выражение является юридическим определением сверхурочной работы. Сверхурочно, то есть за пределами, установленной для работника нормы рабочего дня. Но сверхурочная работа имеет статус рабочего времени. Она нашла свое место в главе 15 Трудового кодекса РФ. Тогда как ненормированный рабочий день - это **режим, порядок** труда. Он и располагается в другом месте, в главе 16 Трудового кодекса РФ. Речь идет о разных юридических понятиях.

Рабочее время устанавливает **меру** труда в часах и тем самым обеспечивает работнику возможность пользоваться своим правом на отдых. А режимы представляют **способ** выполнения работником своей трудовой функции. Режимы труда можно сравнить с техническими средствами, позволяющими реализовать **разные** варианты рабочего дня и рабочей недели, в рамках **одного** вида рабочего времени. С помощью режимов труда удается устанавливать особенности перерывов для отдыха и питания. Рабочее время и режимы труда имеют разные **цели**, они решают **свои** специфические задачи в процессе организации труда работников. Смешивать и подменять их друг другом недопустимо.

 Несмотря на это сверхурочная работа и ненормированный рабочий день подменяются и в законе и в практике трудовых отношений. Прежде всего, это видно из формулировки их юридических определений приведенных в законе. К тому же, до недавнего времени взаимозаменяемость сверхурочной работы ненормированным рабочим днем свободно допускалась в статья119 Трудового кодекса РФ. Это происходило путем замены дополнительного отпуска, который должен компенсировать ненормированный труд, повышенной оплатой, применяемой для компенсации сверхурочной работы.

 В результате практики применения указанной статьи закона у руководителей предприятий, юристов и работников отдела кадров сложилось мнение о том, что статья 99 Трудового кодекса РФ есть легальная квалификация переработки часов сверх установленной законом продолжительности рабочего времени, а статья 101 Трудового кодекса РФ нелегальная квалификация того же процесса. Легальная квалификация применяется для основной массы работников, то есть для них существует сверхурочная работа. А нелегальная квалификация - для отдельных категорий работников. У них все та же переработка рабочего времени, получила интеллигентное название - ненормированный рабочий день. В итоге сложилось правило: чем больше работников отнести в перечень лиц, имеющих ненормированный рабочий день, тем меньше трудностей, поскольку нет необходимости каждый раз оформлять сверхурочную работу.

 В деле разграничения ненормированного рабочего дня от сверхурочной работы есть первый успех. Успехом можно считать тот факт, что законом «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ…» от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ, исключена возможность оплаты ненормированного рабочего дня. До момента вступления в силу указанного закона Трудовой кодекс РФ **ошибочно** предлагал оплачивать ненормированный рабочий день по нормам, предусмотренным для сверхурочной работы. Таким образом, в федеральном законе нашла поддержку идея разграничения ненормированного рабочего дня от сверхурочной работы. На этом основании появилась дальнейшая необходимость в исследовании ненормированного рабочего дня как механизма, решающего свои специфические задачи в процессе организации труда работников.

Тем более, что острота вопроса осталась. Действующая до сих пор редакция статьи 101 Трудового кодекса РФ, с названием ненормированный рабочий день, лишает отдельных работников права на полноценный отдых. Это происходит каждый раз, когда по “распоряжению” работодателя специалисты “привлекаются” к работе в режиме ненормированного рабочего дня. В юридической норме закона, регулирующей ненормированный рабочий день, не существует ограничений на продолжительность работы за пределами нормы рабочего времени. Зато, к началу следующего рабочего дня указанные работники обязаны явиться без опоздания, независимо от количества отработанного накануне времени. По правилам внутреннего трудового распорядка, без каких-либо исключений. При таких обстоятельствах, использовать ежедневный отдых в установленном законом порядке и размерах, не удается.

 Для сравнения, сверхурочная работа, предусмотренная статья 99 Трудового кодекса РФ, допускается не более 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. К тому же, в случае сверхурочной работы, лицо может воспользоваться правом на отдых между рабочими днями дополнительно, в том количестве часов, которые отработаны им сверхурочно.

 В практике трудовых отношений имеют место доводы некоторых “специалистов” о том, что указанные работники осознанно подписали трудовой договор о работе на условиях ненормированного рабочего дня. Но эти доводы являются несостоятельными. Право каждого работника на ежедневный отдых, установленной продолжительности является одним из основных **принципов** правового регулирования трудовых отношений, зафиксированных в статье 37 Конституции Российской Федерации и статье 2 Трудового кодекса РФ. Условия трудового договора, противоречащие основным принципам регулирования трудовых отношений, нельзя назвать законными и действовать они не могут, даже если подписаны двумя сторонами.

 И в случае производства сверхурочной работы, и в случае использования ненормированного рабочего дня, речь идет о труде в условиях, **отклоняющихся** от нормальных. По причине отклонения от нормы, сверхурочная работа производится, по общему правилу, с письменного согласия работника. А для действующего сегодня «привлечения» к ненормированному рабочему дню, закон не требует получать согласие работника. Это означает, что специалист обязан выполнить распоряжение работодателя, даже если не согласен трудиться в условиях, отклоняющихся от нормальных. Работник **не вправе** отказаться.

 Если он не выполнит распоряжение работодателя, то может быть подвергнут дисциплинарному наказанию. Такое положение работника оценивается как принудительный труд, то есть выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания. Исходя из принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, согласно статьи 4 Трудового кодекса РФ, принудительный труд запрещен.

 Положение усугубляется тем, что, на правовую норму, содержащуюся в статье 101 Трудового кодекса РФ, ориентируется судебная практика. Так, главному технологу пивоваренного завода, Сергеевой И. объявлен выговор с лишением премии за опоздание на работу на 30 минут. Работница обратилась в суд с просьбой о взыскании в ее пользу премии. Объяснила, что по распоряжению директора задержалась после работы, поскольку у нее ненормированный рабочий день. Выполнила производственное задание директора к трем часам ночи. С учетом времени, затраченного на дорогу, необходимости ухода за детьми школьного возраста, при отсутствии полноценного отдыха физически не смогла явиться на работу к началу рабочего дня. Несмотря на это, суд в исковых требованиях работнице отказал. Судом не было найдено нарушений закона при объявлении работнице выговора с лишением премии за опоздание на работу. В решении суда было указано, что главному технологу Сергеевой И. приказом установлен ненормированный рабочий день, который не освобождает ее от обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Истица, как и все работники, обязана приходить на работу к началу рабочего дня без опоздания.

 В связи с отсутствием ясного механизма использования ненормированного рабочего дня возникают и другие споры. Главный энергетик, Морозов К. по приказу директора два дня задерживался на работе с целью организации ремонта энергетического оборудования после производственной аварии. Затем по завершению аварийных работ, еще несколько дней задерживался на производстве для организации и запуска новой технологии учета электрической энергии. В конце месяца попросил оплатить сверхурочную работу и предоставить к ежегодному отпуску 3 дня за ненормированный рабочий день. Поскольку просьба осталась без внимания, он обратился в суд. Решением суда, в оплате сверхурочной работы было отказано на том основании, что у главного энергетика ненормированный рабочий день, поэтому сверхурочной работы у него быть не может. Действующая редакция статьи 101 Трудового кодекса РФ не дает оснований для отмены данного решения суда.

**2.2 Рекомендации ненормированного рабочего времени**

 Основания для применения указанных механизмов тоже допускают возможность их подмены. В статье 101 Трудового кодекса РФ, не приводится перечень случаев, являющихся основанием для ненормированного рабочего дня. Сказано лишь то, что «при необходимости работники могут **эпизодически** привлекаться к работе…». При этом, не ясно в чем выражается необходимость и когда она появляется. Законодатель также не дал пояснения, что означает «эпизодичность» применительно к ненормированному рабочему дню. В русском языке, понятие эпизодичности характеризуется случайностью или происшествием.

 Применительно к праву, **случайность** выражается в стихийности сил природы (землетрясения, наводнения и т.п.) и представляет собой природный характер чрезвычайного обстоятельства. **Происшествие** связано с техническими средствами (производственная авария, обрушения строительных конструкций и т.п.) и представляет техногенный характер чрезвычайного обстоятельства. Чрезвычайные обстоятельства природного и техногенного характера являются **основаниями** для сверхурочной работы. Они прямо названы в качестве оснований в ст.99 Трудового кодекса РФ. Например, сверхурочная работа производится:

-для предотвращения и устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

-для устранения обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

-для продолжения работы, с целью исключения возможности наступления чрезвычайных обстоятельств (порчи имущества создания угрозы жизни и здоровью людей);

-для ремонта механизмов и сооружений, когда их неисправность может вызвать прекращение работы для значительного числа работников.

 Как видим, все перечисленные случаи характеризуются **случайностью** стихийных сил природы или **происшествием** в результате производственных аварий. Одним словом, **эпизодичностью.**

 В своем определении ненормированного рабочего дня статья 101 Трудового кодекса РФ тоже говорит про **эпизодичность.** Получается, что для использованияненормированного рабочего дня и для сверхурочной работы, законом предусмотрены **одни и те же основания.** Результат очевиден. Одни и те же основания позволяют легко **подменять переработку часов при сверхурочной работе ненормированным рабочим днем.**

 На самом деле, основание для ненормированного рабочего дня принципиально отличается от оснований для сверхурочной работы. Основанием для использования ненормированного рабочего дня является **необходимость** внедрения новых производственных и управленческих технологий на предприятии. Эта необходимость возникает **периодически.** Никакого отношения к **эпизодичности** не имеет. Периодичность объясняется закономерным, поступательным процессом экономического развития, совершенствованием производительных сил и производственных отношений. Внедрение новых технологий производства товаров и услуг, результатов опытно-конструкторских, научно-исследовательских работ, внедрение новых приемов труда, стандартов качества продукции, происходит периодически. Это происходит регулярно, через некоторый период времени, с каждым новым этапом развития производительных сил на предприятии. Следовательно, и необходимость в ненормированном рабочем дне появляется регулярно, через некоторый период времени, то есть периодически. Необходимость в ненормированном дне не связана со случайностью, присущей чрезвычайным обстоятельствам природного характера и не связана с происшествием, которое является чрезвычайным обстоятельством техногенного характера.

 Примером может служить технология производства глазированных сырков. Она последние 5 лет периодически, через каждые 5-7 месяцев совершенствуется путем внедрения новой технологии производства. Нет сомнений в том, что периодически у отдельных категорий работников (специалистов) предприятия появляется необходимость в использовании ненормированного рабочего дня как способа выполнения работы, требующей дополнительных, повышенных усилий при внедрении новой технологии производства. Использование ненормированного рабочего дня подлежит компенсации дополнительным отпуском. По мере **внедрения** новой технологии производства, дополнительные, повышенные усилия работников приобретают свойства однотипных. Они повторяются изо дня в день, в течение продолжительного времени, то есть становятся регулярными и стабильными. Теперь эти усилия можно измерить с помощью известных нормативов по труду и тарифицировать, а значит экономически обоснованно оплатить.

При использовании в трудовых отношениях ненормированного рабочего дня необходимо учитывать то обстоятельство, что обязанности по **организации и внедрению производственных и управленческих технологий** предусмотрены **в должностной инструкции** отдельных категорий работников.

В Коллективном договоре между работодателем и работниками обязательно должен быть назван указанный **критерий оценки.** По нему формируется перечень работ и должностей специалистов с ненормированным рабочим днем. В соответствии с ним следует указать количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска для каждого специалиста. В должностной инструкции специалиста должны быть выделены его **обязанности** по организации или внедрению производственных и управленческих технологий, поскольку они требуют дополнительных повышенных интеллектуальных и физических усилий.

 Хорошо известно, что для добросовестного исполнения должностных обязанностей **не требуется** специального распоряжения работодателя, ни устного, ни письменного. Работник обязан исполнять их в полном объеме **в силу закона.** Не является исключением та группа трудовых обязанностей работника, которая связана с организацией и внедрением производственных и управленческих технологий, требующая дополнительных, повышенных усилий труда. На необходимость добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей указывает статья 21 Трудового кодекса РФ.

**Учет труда** в режиме ненормированного рабочего дня начинается с приказа работодателя: “Об учете ненормированного труда”. Данным приказом, в порядке исполнения положений Коллективного договора, предоставлено право на использование ненормированного рабочего дня и конкретные действия по учету труда работника.

 Первым действием является служебная записка специалиста, имеющего право на использование ненормированного рабочего дня. На основании служебной записки производится запись в Журнале учета ненормированных работ. Обязательно указание **производственной задачи,** с изложением **нового способа и приема труда, производственной и управленческой технологии,** необходимой для решения задачи.

Следующим этапом **учета** ненормированного труда является письменный отчет того же специалиста **о технологической** или **организационной продуктивности** проделанной работы и отметка о проделанной работе в Журнале учета ненормированных работ.

Инициативу в использовании ненормированного рабочего дня отдельными категориями работников может проявить и сам Работодатель. В этом случае, в приказе руководителя предприятия должна быть изложена, в первую очередь **причина**, вызывающая необходимость использования ненормированного рабочего дня. Причиной, применительно к ненормированному рабочему дню, является **необходимость внедрения новых производственных и управленческих технологий.** В приказе должно быть отдано указание на решение конкретной производственной задачи **новым способом и приемом труда, внедрением новой производственной и управленческой технологии.** Под содержанием приказа **необходимо** мнение работника, заверенное личной подписью. Объявление дисциплинарного взыскания за неисполнение указанного приказа является правом работодателя, но не обязанностью. К тому же, согласно ст.192 Трудового кодекса РФ, должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен.

Особо следует отметить, что в табеле учета рабочего времени специалиста, занятого ненормированным трудом, отметка о затраченном времени на эту работу, не делается, даже если она проводилась за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ведь, если **часы** работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени **отметить** в табеле учета рабочего времени - это будет означать, что работодателю удалось измерить и подсчитать с помощью норматива времени затраченную работу специалиста в часах. В этот же момент труд указанного специалиста получает юридический статус **нормированного** труда и никакого отношения к **ненормированному** рабочему дню, не будет иметь. Это будет сверхурочный труд, подлежащий оплате в порядке ст.152 Трудового кодекса РФ.

 С целью обеспечения законного права работников на полноценный отдых и потребности работодателя в правовом механизме организации такого труда, который требует дополнительных, повышенных усилий при внедрении новых производственных и управленческих технологий, полагаю необходимо изменить редакцию ст.10 Трудового кодекса РФ. Юридическое определение ненормированного рабочего дня следует изложить в следующей редакции: это порядок выполнения трудовых (служебных) обязанностей в ходе организации и внедрения производственных и управленческих технологий, при котором не удается измерить и подсчитать дополнительные, повышенные усилия работника с помощью известных нормативов по труду.

Перечень должностей работников, имеющих право на использование ненормированного рабочего дня, устанавливается Коллективным договором на основе требований к уровню квалификации, необходимых для организации и внедрения новых производственных и управленческих технологий. Критерием формирования Перечня должностей работников, имеющих право на использование ненормированного рабочего дня, является квалификационная (должностная) характеристика с обязанностью организации и внедрения новых производственных и управленческих технологий.

В таком качестве ненормированный рабочий день превратится в юридический механизм реализации основного приоритета антикризисных действий - внедрения новых производственных и управленческих технологий, способных изменить вектор движения в сторону экономического подъема.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

 В курсовойработе рассмотрены основные аспекты правового регулирования 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. В курсовой работе выяснели, что 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. 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 ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

 1.Российская Федерация. Конституция.(1993г.):c изм. и доп. от 24.08.2009//СПС. Консульнант плюс.

 2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс. №197-ФЗ с изм. И доп. от 01.12.2010г. №197-ФЗ//СПС. Консультант плюс.

 3. Постановление Правительства РФ от 10.12. 2002. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»// Собрание законодательства РФ.- 2002. - № 50. - Ст. 4952.

 4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

5. Приказ Минтранса России от 21.11.2005 № 139 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. -2006. -№ 6.

6. Приказ Министерства РФ по связи и информатизации от 08.09. 2003 № 112 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»//Российская Газета.- 2003.- 17 сентября.- № 185.

7. Лищук, В.В. Трудовое право. Учебное пособие. — М.: МФПА, 2004. — 175 с.

 8.Шиян В.И. Трудовое право. Учебное пособие. — М.: МГИУ, 2008. —

172 с.

 9. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. - М.: Юрайт-Издат, 2007. — 524 с.

 10. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. - М.: Контракт, Инфра-М, 2008. — 608 с.

 11.Толкунова, В.Н. Трудовое право: Курс лекций, 2009. - 153 с.