**Содержание**

Введение

1 Понятие рабочего времени

2 Виды и режим рабочего времени по ТК РФ

2.1 Виды рабочего времени

2.2 Режим рабочего времени

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Рабочее время и время отдыха — это правовые категории, которые находятся в диалектическом единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности. Статья 37 Конституции РФ, закрепляя право на отдых, предусматривает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.

Установление законом нормального рабочего времени (по мнению академика И.М.Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо 8 часов работы, 8 часов отдыха и 8 часов сна) 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 производительности труда. Нормальное рабочее время является основной гарантией права работника на отдых.

Четкое определение правового понятия рабочего времени имеет существенное значение для разграничения его нормированной продолжительности от сверхурочной работы и позволяет соответ­ственно правильно решать вопросы, связанные с предусмотренной обязанностью работников выполнять установленную норму труда, с определением правовой природы переработки установленной продолжительности рабочего времени и соответственно правильной оплаты труда.

В настоящее время, появление кризисных явлений в экономике вынуждает работодателей применять правовые инструменты, позволяющие решать сразу несколько задач: сокращение объемов производства, но с сохранением коллектива работников, увеличение трудовой загрузки работающих при уменьшении размеров заработной платы и отмене локальных льгот и компенсаций. Таким образом, становятся востребованными различные варианты так называемого гибкого правового регулирования рабочего времени. С их помощью работодатель, пытаясь уменьшить потери, вызванные падением объемов производства (оказанием услуг), заменяет традиционно используемый стандарт рабочего времени (нормальной продолжительности рабочего времени), на мобильные режимы, примерный перечень которых дан в гл. 16 ТК РФ. Следовательно, актуальность данной темы сомнений не вызывает.

Цель работы: изучение и анализ правовых норм рабочего времени по ТК РФ.

Работа состоит из введения, основной части, заключения и списка использованных источников. Общий объем работы составляет 20 страниц.

**1 Понятие рабочего времени**

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

Рабочее время состоит из фактически отработанного в течение дня периода, который может быть больше или меньше установленной для работника продолжительности смены.

Рабочий день (смена) — продолжительность рабочего времени в течение суток в соответствии с внутренним трудовым распорядком и (или) графиком работы.

Рабочая неделя — продолжительность рабочего времени в течение календарной недели. Как правило, устанавливаются пятидневные или шестидневные рабочие недели.

К рабочему времени также относятся:

- специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (ст.109 ТК РФ);

- дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст.258 ТК РФ);

- простои (ст.74, 157 ТК РФ);

- перерывы для принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (ч.3 ст.108 ТК РФ).

Обычно в рабочее время включены периоды выполнения подготовительно-заключительных, основных мероприятий (получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментария, изучение технической документации, подготовка и уборка рабочих мест, сдача изготовленной работником продукции).

В рабочее время не входит время, которое требуется, чтобы добраться до рабочего места, а также время на переодевание и умывание перед началом и после окончания работы (если эти действия не являются подготовкой рабочего места).

Итак, рабочим временем считается время, когда работник фактически работает, и время, когда работник фактически не работает, но выполняет другие действия, которые закон относит к рабочему времени.

**2 Виды и режим рабочего времени по ТК РФ**

**2.1 Виды рабочего времени**

Рабочее время различается по продолжительности на: нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, а неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Однако по закону работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка, не достигшего 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также гражданина, которое ухаживает за больным членом семьи.

В статье 91 ТК РФ законодатель устанавливает основное свойство «нормальной продолжительности» рабочего времени, **которое** является одновременно максимальной и не может быть больше 40 часов в неделю[[1]](#footnote-1).

Нормальная продолжительность рабочего времени распространяется на всех работников и не зависит, ни от формы собственности организации, ни от ее организационно-правовой формы, ни от того, является ли ваш работодатель физическим лицом. Это означает, что максимальная продолжительность рабочей недели, установленная законом, является нормой рабочего времени для всех работников в, независимо от того, на предприятии (в организации) какой организационно-правовой формы они работают, постоянная, временная или сезонная у них работа, 5-дневная или 6-дневная рабочая неделя.

Именно исходя из этого общеустановленного правила должна исчисляться меньшая норма рабочего времени работников конкретных организаций (по сравнению с нормальной) без уменьшения оплаты труда в соответствии с отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, профессиональными соглашениями, коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации, либо по соглашению сторон трудового договора (ст.ст.9, 45 ТК РФ). Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в табеле учета рабочего времени и расчета заработной платы (форма № Т-12).

Учет использования рабочего времени осуществляется в табеле методом сплошной регистрации явок и неявок на работу либо путем регистрации только отклонений (неявок, опозданий и т.п.). Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных обязанностей и др.) [[2]](#footnote-2)Унифицированные формы первичной учетной документации по учету использования рабочего времени (формы № Т-12 и Т-13) утверждены Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 // Бюллетень Минтруда России. 2004. № 5..

Трудовым законодательством также установлены и пределы продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК). Так, для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и СПО, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, от 16 до 18 лет - 4 часа, для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Законодатель установил в отличие от «нормальной продолжительности» и сокращенную продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время представляет собой установленную законом продолжительность рабочего времени, которая меньше нормальной, но оплачивается полностью (исключением являются работники в возрасте до 18 лет, для которых норма выработки устанавливается пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени). Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для следующих категорий работников (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.[[3]](#footnote-3)

ТК и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). Так, в связи с особенностями их труда, рабочее время сокращается на:

- 7 часов в неделю - для обучающихся без отрыва от производства (статьи 173, 174 ТК РФ);

- 4 часа в неделю педагогическим работникам учреждений образования - (статья 333 ТК РФ).

Сокращенная рабочая неделя также устанавливается:

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Законодатель допускает (статья 320 ТК РФ) установление коллективным договором или трудовым договором 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для этой категории женщин федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

- для работников занятых на работах, перечисленных в ФЗ от 7 ноября 2000 года №136-ФЗ, установлена в зависимости от степени риска 36-часовая или 24-часовая рабочая неделя. Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии со статьей 100 ТК РФ. [[4]](#footnote-4)

Труд работников, не достигших возраста 18 лет, оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Особенности режима рабочего времени отражаются в приказе о приеме на работу и трудовом договоре. При приеме работник в возрасте до 18 лет в приказе и трудовом договоре может быть использована следующая формулировка: «До 1 февраля 2006 г. (дата наступления совершеннолетия) Н.Н.Иванову установить сокращенное рабочее время — 36 часов в неделю».

Оплата труда несовершеннолетних производится по правилам, установленным для неполного, а не для сокращенного рабочего времени. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня заработка соответствующих категорий работников при полной продолжительности работы, как с повременной, так и сдельной оплатой труда.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч.2 ст.94 ТК для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч.1 ст.92 ТК) и гигиенических нормативов условий труда, установленных ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе, с соблюдением требований ст.94 о максимально допустимой продолжительности рабочего дня (смены).

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой данной статьи для лиц соответствующего возраста.

Соблюдение норм о сокращенном рабочем времени для работодателя строго обязательно!

Не следует путать сокращенное рабочее время с:

1) неполным рабочим временем (сокращенное рабочее время устанавливает закон или коллективным договором только для отдельных категорий работников, а неполное рабочее время устанавливает работодатель, договорившись с любым работником, независимо от условий его производственной деятельности).

**Неполное рабочее время** (рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ)) работодатель:

вправе установить – по соглашению с работником при приеме работника на работу (условие о неполном рабочем времени должно содержаться в трудовом договоре) либо в дальнейшем, когда работник уже некоторое время трудится у этого работодателя;

обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Кроме того, работодатель может установить для работника неполное рабочее, если изменились условия труда и это может вызвать массовое увольнение работников.

Основное отличие сокращенного рабочего времени от неполного заключается в том, что при сокращенном рабочем времени труд оплачивается полностью (по ставке, тарифу и т.д.), поскольку продолжительность рабочего времени при сокращенном рабочем дне является нормой, установленной законом; а при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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.

Например, женщина работала в швейном объединении как кладовщик готовой продукции и согласно трудовому договору, который был заключен в письменной форме, имела восьмичасовой рабочий день. Однако через два года женщина попросила работодателя установить для нее четырехчасовой рабочий день в связи с необходимостью ухаживать за тяжело заболевшим отцом, который проживал с ней в одной квартире. Работодатель в просьбе отказал, объяснив это тем, что работница должна присутствовать на рабочем месте не менее 7 часов и предложил женщине оформить увольнение по собственному желанию. Действия администрации объединения здесь явно нарушают требования закона, а именно – ст. 93 ТК РФ.

2) сокращением рабочего времени накануне выходных и праздников. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе (ст.95 ТК РФ)..[[5]](#footnote-5)

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.[[6]](#footnote-6)

Накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня не может превышать пяти часов. Если же по условиям производства сокращение рабочей недели накануне выходных и праздничных дней невозможно, работникам должны предоставляться за переработку в эти дни дополнительные дни отдыха или, с согласия работника, эти дни оплачиваются по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Уменьшение продолжительности предпраздничного рабочего дня или рабочей смены не производится только в тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествует выходной день по календарю или графику, т.к. при этом рабочий день (смена) непосредственно не предшествует праздничному.

 В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3) сокращением рабочего времени в связи с работой в ночное время. Продолжительность работы (смены) в ночное время также сокращается на один час (ст. 96 ТК). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Ночной считается смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное времяСП СССР. 1987. № 14. Ст. 55.).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжитель-ность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие 18-летнего возраста, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений; другие категории работников в соответствии с ТК и иными ФЗ.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться:

а) по инициативе работника - совместительство, т.е. выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. На основании ст.282 ТК не допускается работа по совместительству 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;

б) по инициативе работодателя — сверхурочная работа, т.е. работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих 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;
* при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
* для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

* при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
* при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК и иными ФЗ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст.99 ТК РФ).

**2.2 Режим рабочего времени**

Режим рабочего времени регламентируется главой 16 ТК РФ.

Режим рабочего времени — это порядок распределения времени работы в пределах определенного календарного периода (месяца, недели и т.п.). Согласно ст.100 ТК РФ режим рабочего времени в организации включает регулирование следующих вопросов:

* продолжительность рабочей недели: нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ), сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ);
* виды рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику - ст.111 ТК, неполная рабочая неделя, когда количество рабочих дней меньше 5 при 5-дневной рабочей неделе, меньше 6 при 6-дневной рабочей неделе — ст.93 ТК РФ);
* перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
* продолжительность ежедневной работы (смены) (ст.94 ТК РФ), неполного рабочего дня (смены) (ст.93 ТК РФ);
* время перерывов в работе: перерывы для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ), специальные перерывы для обогревания и отдыха (ст.109 ТК РФ), перерывы для кормления ребенка (ст.258 ТК);
* число смен в сутки (ст.103 ТК РФ);
* чередование рабочих и нерабочих дней (соблюдение продолжительности междусменного, еженедельного непрерывного отдыха — ст.107, 110, 111 ТК РФ).

Помимо названного круга вопросов, определенного ч.1 ст.100 ТК РФ, режим рабочего времени может включать и другие вопросы, например, гибкое рабочее время (ст.102 ТК), разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ).

Согласно изменениям, внесенным в статью 100 Трудового кодекса РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, режим рабочего времени может устанавливаться только правилами внутреннего трудового распорядка, в отличие от действующей прежде нормы, которая позволяет закреплять его в коллективном договоре. Для работников с индивидуальным режимом он устанавливается трудовым договором. Неполное рабочее время выделяется в качестве отдельного режима рабочего времени.

Режим рабочего времени устанавливается для лиц, заключивших трудовой договор, т.е. для работников. В связи с этим необходимо различать режим рабочего времени работников и режим работы самой фирмы. Например, компания является непрерывно действующей (работает круглосуточно), а работники работают посменно. В настоящее время режим рабочего времени для всех работников может быть единым. Для работников отдельных подразделений он может быть различным. Стороны трудового договора по взаимному соглашению могут устанавливать также индивидуальный режим работы, если это не будет ухудшать условий труда работника по сравнению с действующим законодательством или коллективным договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

В зависимости от характера производства, нормы рабочего времени, условий деятельности организаций и иных факторов режим рабочего времени устанавливается в каждой из организаций самостоятельно. В законе лишь предусматриваются возможные варианты. Трудовой кодекс РФ регламентирует следующие разновидности режима рабочего времени, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка: поденный учет рабочего времени; суммированный учет рабочего времени; режим ненормированного рабочего дня; режим гибкого рабочего времени; многосменный режим работы; режим рабочего дня, разделенного на части.

Одним из видов режимов является ненормированный рабочий день — 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 (ст.101 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Ненормированный рабочий день устанавливается лишь для некоторых категорий работников, он не может быть общим для всех работающих. Список должностей работников с ненормированным рабочим днем должен быть приложением к коллективному договору или к правилам внутреннего трудового распорядка. При этом на работников с таким рабочим днем распространяются положения нормального режима рабочего времени (например, находиться на рабочем месте в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка). Работодатель не вправе систематически привлекать таких работников к работе в неурочное время, а переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени должны быть компенсированы дополнительным отпуском (ст.119 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день не устанавливается лицам, работающим по режиму неполного рабочего дня.

Согласно ст.102 ТК РФ допускается работа в режиме гибкого рабочего времени, когда для отдельных работников или коллективов структурных подразделений возможно саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

В пределах переменного (гибкого) времени в начале и конце дня (смены) работник по своему усмотрению начинает и заканчивает работу. Одновременно определяется фиксированное время, когда работник обязан находиться на своем рабочем месте. Другими словами, в установленных пределах работник вправе осуществлять саморегулирование начала, окончания и общую продолжительность конкретного рабочего дня.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон, оговариваются в соответствующем гибком графике. При этом максимально допустимая суммарная продолжительность рабочего времени в сутки при 40-часовой рабочей неделе не должна превышать 10 часов, в исключительных случаях - 12 часов (вместе с перерывом на обед).

Согласно п.1.4 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 г. № 162/12—551, режимы, основным элементом которых являются скользящие (гибкие) графики работы, устанавливаются по соглашению между администрацией и работниками как при приеме их на работу, так и с уже работающими, если по каким-либо причинам (бытовым, социальным и др.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда переход на режимы гибкого рабочего времени обеспечивает более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, улучшает социально-психологическую обстановку в коллективе, способствует более слаженной его работе.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

В целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, а также когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (при непрерывном производстве), вводится сменная работа - работа в две, три или четыре смены. При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. 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 один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть не менее 12 часов, еженедельного - не менее 42 часов (ст. 110 ТК). В связи с этим период работы по графику, после которого должен быть выходной день, не может превышать шесть дней.

Для определения того, отработал ли фактически работник норму труда в рабочих часах, ведется учет рабочего времени, который может быть поденным и суммарным. Поденная система учета применяется при наличии точно установленного нормального рабочего времени, когда возможно подсчитать рабочее время в течение каждого дня.

Поденный учет состоит в том, что установленная законом норма продолжительности ежедневной работы обязательна для каждого рабочего дня и должна быть обеспечена правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности без каких-либо отклонений. При недельном учете рабочего времени установленная законодательством норма рабочего времени учитывается не ежедневно, а за календарную неделю.

При суммарном учете продолжительность рабочего дня и рабочей недели определяется графиком (распорядком) в среднем за учетный период, превышающий соответственно сутки и рабочую неделю. При этом продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормы. Возникающая недоработка или переработка балансируется в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов по графику равнялась норме часов за одинаковый период. Максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете обычно составляет 10-12 часов. Работа, выполняемая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

В организациях с особым характером труда, где интенсивность работ в течение рабочего дня неодинакова, рабочий день может быть разделен на части так, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК). Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного органа. Основания, при которых вводится разделение рабочего дня на части:

- особый характер труда в организациях (например, организации, обслуживающие население);

- производство работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) (например, городской пассажирский транспорт).

Установить разделение рабочего дня на части, или раздробленный рабочий день, можно при соблюдении следующего условия - общая продолжительность рабочего времени не может превышать предусмотренную продолжительность ежедневной работы. Законодательством не определяется, на какое количество частей может быть разделен рабочий день. На практике рабочий день делится на две части с перерывом более 2 часов. Возможно установление большего количества перерывов. Указанные перерывы не оплачиваются. Обеденный перерыв включается в указанные перерывы.

Особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работника является вахтовый метод организации работ (ст.297 ТК РФ). Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

K работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, у которых есть медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного трудовым законодательством.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие. В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха. Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

**Заключение**

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

В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время - это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Таким образом, рабочее время - это время, фактически отработанное работником, а также время, когда работник фактически не выполнял свои прямые обязанности, но находился в распоряжении работодателя. Иными периодами, отнесенными к рабочему времени, являются, в частности: время простоя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера); перерывы в течение рабочего дня (смены), предоставляемые женщинам для кормления ребенка; время приема пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерыв для отдыха и питания, и др.

Рабочая неделя может быть пятидневной с двумя выходными днями или шестидневной с одним выходным днем. Кроме того, может быть рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику или неполная рабочая неделя. Продолжительность ежедневной работы при пяти- или шестидневной рабочей неделе определяется путем ее деления соответственно на 5 или на 6 дней. При этом при 40-часовой рабочей неделе в предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Режим рабочего времени является важнейшим правовым инструментом, позволяющим работодателю, а в отдельных случаях - и работнику использовать элементы гибкости в правовом регулировании трудовых отношений. Трудовое законодательство РФ определяет четыре вида режима рабочего времени: нормальный, ненормированный, гибкий и многосменный.

В каждой организации, руководствуясь положениями законодательства о рабочем времени, как минимум, режим рабочего времени должен включать, следующие элементы: продолжительность рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, а также рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику); работу с ненормированным 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.

Режим рабочего времени устанавливают коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. При разработке коллективного трудового договора в части, касающейся режима рабочего времени, за основу принимают требования отдельных статей ТК РФ, других нормативных правовых актов, а также специфику производства или деятельности предприятия (организации).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяют в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Некоторые элементы режима рабочего времени могут быть указаны в тарифных отраслевых и иных соглашениях.

В сменном производстве определяются продолжительность рабочей смены, порядок чередования смен, правила предоставления выходных дней и так далее. Распределение рабочего времени в течение календарного периода (дня, недели, месяца, года) в целях его наилучшего использования называется режимом рабочего времени. К режиму относятся и вахтовый метод работы, гибкие, скользящие графики.

На практике необходимо различать режим рабочего времени работников и режим работы организации, так как предприятие может работать круглосуточно, а работник - посменно. Режим рабочего времени бывает как единым, так и различным для отдельных подразделений организации и даже сотрудников, выполняющих неоднородные трудовые функции. Поэтому по соглашению сторон трудового договора разрешено устанавливать индивидуальный режим работы, если он не ведет к ухудшению условий труда работника, определенных законодательством и коллективным договором.

Следует также иметь в виду, что в соответствии со статьей 57 ТК РФ режим труда является существенным пунктом трудового договора и поэтому обязательно должен быть отражен в нем.

**Список использованных источников**

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 (с изм. и доп.)
2. Конвенция МОТ №47 от 22.06.1935. «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». Ратифицирована СССР 4.06.1956. Вступила в силу для СССР 23.06.1957. // Сборник договоров СССР. - Вып. XIX. - М., 1960.- С.232-235.
3. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001. №197-ФЗ с посл. изм. // СЗ РФ. - 2002. - №1 (ч.1). - Ст.3; СЗ РФ. - 2008. - №30 (ч.1). - Ст.3613. (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010).

Специальная литература:

1. Богатыренко З.С. Российское законодательство о праздниках / З.С.Богатыренко // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2007, №1. - С. 38-56.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.М.Куренного. - М.: Городец, 2008. – 736 с.
3. Маврин С.П. Трудовое право России: Учебник / С.П.Маврин, Е.Б.Хохлова. - М.: Норма, 2007. – 656 с.
4. Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебник / Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинова. - М.: Инфра-М, 2008. – 608 с.
5. Смирнова О.В. Трудовое право: Учебник / О.В.Смирнова, И.О.Снигирева. - М.: ТК «Велби», 2008. – 608 с.
1. Конвенция МОТ № 47 от 22 июня 1935 г. «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». Ратифицирована СССР 4 июня 1956 г. Вступила в силу для СССР 23 июня 1957 г. // Сборник договоров СССР. — Вып. XIX. — М., 1960. — С. 232—235. [↑](#footnote-ref-1)
2. Унифицированные формы первичной учетной документации по учету использования рабочего времени (формы № Т-12 и Т-13) утверждены Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 // Бюллетень Минтруда России. - 2004. - №5. [↑](#footnote-ref-2)
3. ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30.06.2006 №90-ФЗ (принят ГД ФС РФ 16.06.2006). [↑](#footnote-ref-3)
4. ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» от 7 ноября 2000 года №136-ФЗ (принят ГД ФС РФ 11.10.2000). [↑](#footnote-ref-4)
5. Разъяснение Минтруда России от 25 февраля 1994 г. № 4 // БНА РФ. 1994. № 5. Постановление Минтруда Российской Федерации от 25 февраля 1994 года №19 «Об утверждении разъяснения «О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день». [↑](#footnote-ref-5)
6. Постановление Правительства РФ от 31 октября 2009 г. N 869 «О переносе выходных дней в 2010 году». [↑](#footnote-ref-6)