

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
И.о. зав. кафедрой
Г. А. Зайцева
« 13 » июня 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Правовое регулирование рабочего времени

Исполнитель
студент группы 521об1

27.05.19



Е.А. Лыскова

Руководитель
к.ю.н., доцент

27.05.19



П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль

27.05.19

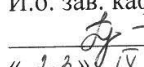


О. В. Громова

Благовещенск 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ
И.о. зав. кафедрой
 Т.А. Зайцева
«23» IX 2018 г.

ЗАДАНИЕ

К бакалаврской работе студентки Лысковой Евгении Александровны.

1. Тема бакалаврской работы: Правовое регулирование рабочего времени

(утверждена приказом от 11.04.2019 г. № 796-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 10.06.2019 г.

3. Исходные данные к работе: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, специальная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. Общие положения о рабочем времени. 2. Особенности режима рабочего времени. 3. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации

5. Перечень материалов приложения: нет.

6. Консультанты по бакалаврской работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

7. Дата выдачи задания 20.09.2018г.

Руководитель бакалаврской работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, к.ю.н.

Задание принял к исполнению: 20.09.2018 г. 

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 68 с., 68 источников.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РАБОЧИЙ ДЕНЬ, РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ, НОРМИРОВАННОЕ И НЕНОРМИРОВАННОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, НОЧНОЕ ВРЕМЯ, СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА, УЧЁТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ, ГИБКИЙ РЕЖИМ

Трудовая деятельность каждого работника, независимо от специфики его трудовых функций, проявляется во времени. Поэтому время, затрачиваемое работником на труд, является основным показателем трудового процесса.

Правовое регулирование рабочего времени основано на нормировании его продолжительности, то есть на определении продолжительности времени, подлежащего отработке в течении календарного периода.

Объектом данной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с применением норм рабочего времени в Российской Федерации. Предметом же выступает трудовое законодательство РФ, которое регламентирует рабочее время.

Целью данной работы является изучение правового регулирования рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Методологической основой данного исследования является общенаучный диалектический метод познания. На его основе использовались также частнонаучные методы: формально-логический, включающий в себя анализ синтез, дедукцию и индукцию, системно-структурный, историко-правовой, структурно-функциональный. В структуру работы входит переход от теоретического раздела к практическому, с постепенным раскрытием всех аспектов исследования по теме «Правовое регулирование рабочего времени».

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Общие положения о рабочем времени	9
1.1 Возникновение и развитие института рабочего времени в России	9
1.2 Понятие и виды рабочего времени	16
1.3 Рабочая смена и её продолжительность	28
1.4 Рабочее время за пределами его нормальной продолжительности	31
2 Особенности режима рабочего времени	36
2.1 Понятие режима рабочего времени и его разновидности	36
2.2 Учёт рабочего времени	42
3 Отдельные проблемы рабочего времени в Российской Федерации	47
3.1 Анализ правоприменительной практики	47
3.2 Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени и пути их решения	52
Заключение	57
Библиографический список	61

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

- СССР – Союз Советских Социалистических Республик;
РСФСР – Российская Советская Социалистическая Республика;
ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;
КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации;
КЗоТ – Кодекс законов о труде;
МОТ – Международная организация труда;
СНК – Совет народных комиссаров;
ЦИК – Центральная избирательная комиссия;
НЭП – Новый экономический проект;
ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка;
ООО – Общество с ограниченной ответственностью;
СМИ – Средства массовой информации.

ВВЕДЕНИЕ

Труд человека, как и вся его жизнь, течет во времени. А поскольку общественно полезная деятельность людей многообразна, наиболее общим и приемлемым для всех её видов измерителем количества затраченного труда выступает время. Правовой основой рабочего времени на сегодняшний день является статья 37 Конституции Российской Федерации в которой говорится, что труд является свободным, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, а так же выбирать род деятельности и профессию. Кроме того Конституция Российской Федерации, закрепляет за собой право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Рабочее время на сегодняшний день регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, с одной стороны, рабочее время закрепляет меру участия работников в совокупном труде, а с другой стороны предоставляет работнику свободное время для отдыха и оздоровления.

Актуальность данной темы заключается в том, что рабочее время - это время, в течении которого работник должен исполнять возложенные на него трудовые обязанности. Другими словами, это работа лица, которое потратило определённое время на осуществление трудовых функций, за что, в соответствии с п. 3 ст. 37 Конституции РФ ему полагается вознаграждение, поскольку каждый труд должен быть оплачен, то есть оплата труда напрямую зависит от фактически отработанного времени, а именно рабочее время и последующая отработанному времени оплата труда является важнейшим элементов Трудового законодательства.

Также актуальность и в том, что работникам благодаря Трудовому законодательству и учебной литературе по трудовому праву доносится информация о рабочем времени и обо всём, что с ним связано, для того чтобы работники знали, когда они могут претендовать, например: на неполный рабочий день или

на сокращённое рабочее время, какие категории работников не могут допускаться к работе в ночное время или к сверхурочным работам.

Кроме того, как показывает практика, многие работодатели считают, что трудовое законодательство не позволяет им получать максимальную прибыль, и к сожалению, идут на грубейшее нарушение закона о труде они увеличивают продолжительность рабочего времени, привлекают к сверхурочной работе без оплаты труда, не устанавливают сокращённое рабочее время. Поэтому в связи с этой проблемой правовое регулирование рабочего времени на сегодняшний день является весьма актуальной темой.

Объектом данной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с применением норм рабочего времени в Российской Федерации. Предметом же выступает трудовое законодательство РФ, которое регламентирует рабочее время.

Целью работы является изучение правового регулирования рабочего времени в соответствии с трудовом законодательством Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели, были определены следующие задачи:

- изучить историю развития рабочего времени в Российской Федерации;
- исследовать понятие рабочего времени;
- классифицировать виды рабочего времени, а также рабочее время за пределами его нормальной продолжительности;
- дать характеристику режиму рабочего времени, а также его разновидностям;
- описать способы учёта рабочего времени;
- проанализировать правоприменительную практику;
- изучить актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени и предложить пути их решения.

Методологической основой данного исследования является общенаучный диалектический метод познания. На его основе использовались также частнонаучные методы: формально-логический, включающий в себя анализ синтез,

дедукцию и индукцию, системно-структурный, историко-правовой, структурно-функциональный.

Источниками выпускной работы являются: международные акты, законодательные акты РФ, подзаконные акты, научная и учебная литература, монографические работы правового и исторического характера, а также акты судебных органов.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ

1.1 Возникновение и развитие института рабочего времени в России

Исторически сложилось, что работодатель стремился эксплуатировать работника и безжалостно использовать его труд «от рассвета до заката», что же уже говорить о правовом регулировании рабочего времени, когда само понятие рабочего времени отсутствовало аж вплоть до XIX века, так как характер трудовых отношений и законодательный уклад многих европейских стран в период становления промышленности не предусматривал нормирования и защиты труда работников.

«Не являлась исключением и наша страна. Некоторая регламентация рабочего времени вводилась указом Петра I от 05 апреля 1722 года. В параграфе 32, гл. XII этого указа говорилось, что в период с 10 марта по 10 сентября бить в звон на работу следует утром за час до восхода солнца, а вечером с работы - через час после его заката по календарю (то есть бить в звон утром - в 4,5 часа, а вечером - в 7 часов).

Также Петровский Регламент Адмиралтейств - коллегии 1722 года устанавливал рабочий день для её служащих в 14,5 часов, а для остальных служащих - 13,5 - 14 часов. В допетровскую эпоху рабочий день законодательно не регулировался»¹.

Рабочий день в Российской Империи во второй половине XIX века длился 12-13 часов, а на многих предприятиях 15-16 часов. Капиталисты по своему усмотрению устанавливали условия найма, продолжительность рабочего дня и размеры заработной платы.

Только в 90-х годах. Под влиянием массового забастовочного движения правительство обратилось к регулированию отношений между рабочими и фабрикантами, приняв фабрично-трудовое законодательство.

31 марта 1861 года были утверждены временные «Правила о найме рабочих». Однако, эти правила в основном касаются заработной платы и лечения

¹Платонов С.Ф. Лекции по русской истории. М.: ВЛАДОС, 1994. Ч. 1. 480 с.

рабочих, а не регулирования рабочего времени².

«Кризис перепроизводства, начавшейся в Российской Империи зимой 1880-1881 гг., значительно ухудшил условия жизни и труда рабочих. В связи с этим протест рабочих приобрёл черты забастовочной борьбы беспрецедентного масштаба и вынудил правительство пересмотреть трудовое законодательство, что носило отражение в работе по созданию фабрично-трудовых законов. В начале 1882 года четыре министра: внутренних дел, финансов, юстиции и народного образования подали законопроект, который был одобрен императором 01 июня 1882 года. Этот первый из принятых в дальнейшем фабрично-трудовых законов назывался «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»³.

Данный закон был принят в целях: «урегулирования применения детского труда, ограничивал максимальную продолжительность работы для детей в возрасте от 12 до 15 лет 8 часами в сутки и запрещал допуск лиц в возрасте до 15 лет к работам, вредным для их здоровья»⁴. Учитывая то, что в законе 1882 года значительное внимание уделялось вопросам рабочего времени, этот закон можно считать также первым нормативным актом, регулирующим рабочее время.

Поскольку многие положения закона от 1882 года «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» были не ясными и неопределёнными, то 26 февраля 1885 года были опубликованы «Правила для фабрикантов» и «Инструкция чинам фабричной инспекции», которое должно было разъяснить содержание данного закона, а также регулирования рабочего времени.

Особую роль сыграла Морозовская забастовка в 1885 году, которая повлияла на дальнейшее развитие фабричного законодательства. Ведь благодаря этому в июне 1885 года был утверждён второй по важности закон «О запрете ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах», который нормировал рабочее время.

²Правила о найме рабочих от 31 марта 1861[Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³Шельмагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России 1900 - 1917гг. М.: Госюриздат, 1952. 319 с.

⁴ Антонович А.Я. Курс государственного благоустройства (полицейского права). Киев, 1890.Ч. 1-2.

Исходя из двух вышеперечисленных законов, Государственный совет принял постановление об изменениях и дополнениях соответствующих статей законов от 01 июня 1882 года «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах», и от 03 июня 1885 года «О запрете ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах». Это постановление заменило оба этих закона, объединив их в один законодательный акт и заменив прежние нормы в самых существенных пунктах. В частности, расширилась сфера трудоустройства несовершеннолетних, разрешив работу несовершеннолетним в возрасте до 12 лет, до 6 часов, а ночную работу для детей от 12-15 лет до 9 часов в тех случаях, когда это «будет признано полезным».

Новая мощная волна рабочего движения в 90-х годах XIX века заставило царское правительство снова обратиться к регулированию законодательства о фабричном труде. На этот раз, 02 июня 1897 года, был принят закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», который вступил в силу в ноябре 1897 года.

Закон содержал следующее юридическое определение: «Рабочим временем или числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего считается то время, в течение которого согласно договору найма, рабочий обязан находиться на промышленном заведении и враспоряжении заведующего оным для исполнения работы»⁵.

По данному закону «ежедневная продолжительность рабочего времени во все дни недели, кроме субботы ограничивалась - 11,5 часами, а в субботу и накануне двенадцатых праздников - 10 часами». Кроме того, были введены «дополнительные ограничения в отношении продолжительности рабочего времени: в ночное время, воскресные дни и праздничные дни. Работа для несовершеннолетних в возрасте до 12 лет была запрещена, а также ограничения для несовершеннолетних от 12 до 15 лет - не более 8 часов, а для лиц, работающих

⁵ Полное Собрание Законов Российской Империи: собрание третье (с 01 марта 1881 года по 1913 год): в 33 т. 1900. Т. 17: 1897 (от № 13611 - 14860 и дополнения). С. 355, 356.

на опасных производствах 10 часов в день»⁶.

При разработке законодательства Закон 1897 года сыграл решительную роль, поскольку он непосредственно регулировал использование сверхурочной работы и, что наиболее важно, в нём впервые было закреплено определение сверхурочной работы: «сверхурочною считается работа, производимая рабочим в промышленном заведении в такое время, когда, по правилам внутреннего распорядка ему не полагается работы. Сверхурочные работы допускаются не иначе как по собственному соглашению заведующего промышленным заведением с рабочим. В договор найма могут быть включены условия только о таких сверхурочных работах, которые оказываются необходимыми по техническим условиям производства»⁷.

Сверхурочная работа по нормам закона 1897 года, когда он был принят, ограничивалось 120 часами в год, но в 1898 года это ограничение было отменено. Другие ограничения, касающиеся круга лиц, занятых сверхурочной работой, в законе предусмотрены не были. В тоже время Министерством внутренних дел от 12 августа 1897 года были усилены наказания за самовольный уход с работы к концу срока найма и за забастовки. Хотя этот закон не всегда исполняется в меру недобросовестной работы фабричных инспекций, но заложил основу законного нормирования рабочего времени исходя из физиологических возможностей человека.

После принятия закона 1897 года и до 1917 года изменения в законодательстве не носили глобального, революционного характера. Однако развитие законодательства о правовом регулировании рабочего времени продолжалось после Октябрьской революции 1917 года. После большевистского переворота первым законодательным актом о работе был «Декрет от 29 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне».

Декретом СНК (Советом народных комиссаров) РСФСР был установлен 8-часовой рабочий день, а также регламентированы другие вопросы распреде-

⁶ Фабричные законы / сост. М. Балабанов. СПб., 1909. С. 57.

⁷ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. М.: Статут, 2009. Т. 2.

ления рабочего времени, например, рабочее время было ограничено для лиц не достигших 18 лет до 6 часов в сутки. Следует отметить, что в Декрете определение рабочего времени, впервые было сформулировано в Законе 1897 года и воспроизведено почти дословно; был введён термин «число рабочих часов в сутки», который идентичный понятию «рабочее время». Впервые было сформулировано определение нормированного рабочего времени, то есть времени, определяемого правилами внутреннего распорядка предприятий, в котором указано, что оно не должно превышать 48 часов в неделю и 8 рабочих часов в день, включая время на наведения порядка в рабочее время⁸.

«Таким образом, сразу после Октябрьской революции началось формирование советского трудового права, и к 1918 году в России были заложены законодательные основы регулирования трудовых отношений. Необходимость закрепления действующих правовых норм в одном кодифицированном акте привела к принятию в 1918 году Кодекса законов о труде (КЗоТ РСФСР)»⁹.

В Кодексе РСФСР от 1918 года были изложены основные положения, регулирующие порядок приёма на работу и увольнения с работы, рабочее время и время отдыха, порядок предоставления отпуска и перерывов, организацию охраны труда, а также труд женщин и детей на производстве. С переходом к восстановлению народного хозяйства КЗоТ 1918 года утратил свою силу¹⁰.

С окончанием гражданской войны и введением НЭПа частное предпринимательство заняло важное место в жизни страны, что привело к необходимости заключения коллективных договоров между профсоюзами и администрацией. «В данных договорах должны были быть оговорены условия труда работников, а также содержать тарифы заработной платы»¹¹.

На смену старому закону 1918 года был принят новый КЗоТ РСФСР, который вступил в силу 15 ноября 1922 года. «Его нормы были обязательны для

⁸ Декрет СНК от 29 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁹ Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

¹⁰ КЗоТ РСФСР от 1918 года [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹¹ Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2012.

всех предприятий, учреждений и хозяйств, для всех работающих по найму лиц, а также для всех лиц, применяющих чужой наёмный труд за вознаграждение. КЗоТ РСФСР 1922 года рассмотрел положение о 8-часовом и 6-часовом рабочем дне, установленного КЗоТ 1918 года, для лиц, занятых умственным и конторским трудом, кроме тех, чья работа была непосредственно связана с производством, и на занятых на подземных работах работников отдельных профессий. При этом, ограничивая продолжительность ежедневной работы, КЗоТ РСФСР 1922 года не регулировал еженедельную норму рабочего времени»¹².

Таким образом, нормы КЗоТ РСФСР 1922 года заложили основы советского трудового права, которые формулировались в течении полутора лет, предшествовавших его принятию. Более того, в отличии от КЗоТ 1918 года, правила, регулирующие период отдыха, в 1922 году, были выделены в отдельный раздел XI. В то же время нормы, регулирующие рабочее время, были сконцентрированы в одноимённом разделе X, что позволило сделать вывод о том, что в 1922 году был создан самостоятельный институт трудового права «Рабочее время».

К десятой годовщине Октябрьской революции Центральный исполнительный комитет (ЦИК) СССР, в манифесте от 15 октября 1927 года, принял решение обеспечить переход от восьмичасового к семичасовому рабочему дню для промышленных рабочих в ближайшие годы, без уменьшения их заработной платы¹³.

Центральный исполнительный комитет и Совет народных комиссаров СССР в январе 1929 года приняли постановление «О семичасовом рабочем дне», которым подавляющее большинство работников промышленных предприятий постепенно переводилось на семичасовой рабочий день. Была введена шестидневная - пятидневная рабочая неделя с одним выходным. Рабочая неделя была фактически установлена на 35 часов. Каждый шестой день - 6-й, 12-й, 18-й и 24-й день каждого месяца, независимо от того, в какой день недели они

¹² Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

¹³ Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. М.: ВЮЗИ, 1986. 62 с.

приходилось, объявлялся выходным днём¹⁴.

В связи с напряженностью международной обстановки, указом Президиума Верховного Совета от 26 июня 1940 года «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрете самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» был введён переход на восьмичасовой рабочий день. Рабочий день с семи часов был увеличен до восьми, то есть до прежнего советского норматива, рабочая неделя была установлена в 48 часов при шести рабочих днях с одним выходным в воскресенье¹⁵.

В 1956 году Советский Союз вместе с Республиками ратифицировали Конвенцию МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю», и эта конвенция вступила в силу. Начался новый этап сокращения рабочего времени, который в России был завершён в 1972 году с принятием КЗоТ¹⁶.

Согласно ст. 41 КЗоТ от 01 апреля 1972 года «нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профессиональных союзов. Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации или с рабочими и служащими»¹⁷.

Статьёй 42 КЗоТ 1972 года предусматривается, «что нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях не может превышать 41 час в неделю»¹⁸. А для рабочих и служащих в возрасте до 18 лет статьёй 43 этого же закона устанавливается «сокращённое рабочее время: в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет - 24 часа в неделю»¹⁹.

¹⁴ Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 02.01.1929 «О семи часовом рабочем дне» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁵ Президиум Верховного Совета от 26.06.1940 г. «О переходе на восьми часовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрете самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁶ Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. 191 с.

¹⁷ КЗоТ РСФСР от 1972 года [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁸ Там же.

¹⁹ Закон РСФСР «Об утверждении КЗоТ РСФСР» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

С 25 сентября 1992 года КЗоТ РСФСР был переименован в КЗоТ РФ. Не было никаких значительных изменений, касаемо рабочего времени работника, однако этим законом была установлена 40-часовая рабочая неделя. В 1991 году началась подготовка к принятию нового трудового кодекса. В течении 10 лет предлагались различные проекты, отражающие разные подходы к реформированию трудового права. В результате 30 декабря 2001 года был принят Трудовой кодекс РФ, который вступил в силу 01 февраля 2002 года. Трудовой кодекс воспроизводит известные по предшествующему Кодексу категории института рабочего времени: виды, режим рабочего времени, сверхурочные работы и др. В Трудовом Кодексе РФ, дано легальное определение рабочего времени, которое указано в статье 91. В установленном порядке определены виды рабочего времени: нормированная, сокращённое и неполное, а также режимы рабочего времени.

1.2 Понятие и виды рабочего времени

«Статья 91 Трудового кодекса РФ даёт определение рабочего времени. Рабочее время - это время, в течении 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Исходя из этого стороны трудовых отношений вправе определять границы рабочего времени, устанавливая начало рабочего дня, его окончание, время на обеденный перерыв, а также режим рабочего времени, посредством которого обеспечивается отработка установленной действующим законодательством нормы рабочего времени»²⁰.

Таким образом, можно сказать, что рабочее время состоит из двух периодов:

Первый период - это время, в течении которого работник должен исполнять трудовые обязанности.

²⁰ Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Л.В. Чистяковой, А.В. Касьянова. М., 2015.

Второй период - это время, когда работник фактически не выполняет свои обязанности, но в соответствии с законодательством это время засчитывается как рабочее.

К таким периодам относятся:

- специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (перерывы для обогрева и отдыха работников, работающих в холодное время на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам занятых на погрузочно-разгрузочных работах предоставляются специальные перерывы, которые включатся в рабочее время и подлежат оплате), ст. 109 ТК РФ;

- перерывы, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, ст. 258 ТК РФ;

- перерыв для отдыха и питания, предоставляемые работникам на работах, где невозможно предоставить перерывы, используемые работником по своему усмотрению, ст. 108 ТК РФ;

- время простоя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), ст. 157 ТК РФ;

Рабочее время измеряется в минутах, часах, днях и т.д., как и обычное время. В качестве его измерителя наиболее часто используется рабочий день и рабочая неделя.

Рабочий день - это продолжительность рабочего времени (в часах и минутах) в течении суток в соответствии с внутренним трудовым распорядком и (или) графиком работы.

Рабочая неделя - это установленная законом или в соответствии с законом продолжительность рабочего времени в течении календарной недели. На практике применяются два вида рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и шестидневная с одним выходным днём.

Государством устанавливается лишь предельная продолжительность рабочего времени. Остальные вопросы, связанные с рабочим временем (его со-

кращением, графики сменности, режим рабочего времени), решаются работодателями самостоятельно путём включения соответствующих норм в коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты.

Продолжительность рабочего времени, как правило, устанавливается путём закрепления недельной нормы рабочего времени.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определённые календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 года № 588-н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определённые календарные периоды времени в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

«Исходя из пункта 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени следует, что нормы рабочего времени на определённые календарные периоды времени исчисляются по расчётному графику 5-дневной рабочей недели с 2 выходными днями в субботу и воскресенье исходя их продолжительности ежедневной работы (смены)»²¹:

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при продолжительности рабочей недели 36 часов она составит - 7,2 часа;
- при 24-часовой рабочей неделе - 4,8 часа.

Статьёй 112 Трудового кодекса РФ установлены нерабочие праздничные дни в Российской Федерации:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;

²¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009г. № 588-н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определённые календарные периоды времени в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

В соответствии с ч. 2 ст. 112 Трудового кодекса РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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

В 2019 году в соответствии с Постановлением Правительства РФ «О переносе выходных дней в 2019 году» перенесены следующие дни²²:

- с субботы 5 января по четверг 2 мая;
- с воскресенья 6 января на пятницу 3 мая;
- с субботы 23 февраля на пятницу 10 мая.

Следовательно, с учётом переноса выходных дней в 2019 года «новогодние каникулы» для работников продлятся 10 дней - с 30 декабря 2018 года по 08 января 2019 года.

Также длинные выходные в марте - с 08 по 10 марта.

В мае 2019 года работники будут отдыхать с 01 по 05 мая в связи с празднованием Праздника Весны и Труда, а также с 9 по 12 мая в связи с празднованием Дня Победы.

В ноябре в связи с празднованием Дня народного единства дни отдыха будут с 02 по 04 ноября 2019 года.

В соответствии с ч. 1 ст. 95 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В 2019 году работники будут ра-

²²Постановление Правительства РФ «О переносе выходных дней в 2019 году»[Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ботать на один час меньше 22 февраля, 07 марта, 30 апреля, 08 мая, 11 июня, 31 декабря (накануне праздников 23 февраля, 08 марта, 01 мая, 09 мая, 12 июня и 01 января 2020 года).

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленной для сверхурочной работы.

Нормами рабочего времени в 2019 года является²³:

1. Количество дней за 2019 год:

- календарных - 356 дней;
- рабочие дни - 247;
- выходные, праздничные дни - 118.

2. Рабочее время за 2019 год (в часах):

- при 40-часовой неделе - 1 970,00;
- при 36-часовой неделе - 1 772,40;
- при 24-часовой неделе - 1 179,60.

Помимо этого законодатель предусматривает обязанность работодателя вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником ч. 4 ст. 91 ТК РФ. Основным документом, подтверждающим такой учёт, является табель учёта рабочего времени, где отражается вся работа: дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные часы работы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством, простои не по вине работника.

Для этого предусмотрены унифицированные формы табеля учёта рабочего времени (формой NT-12 и Т-13) (утверждённые Постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05 января 2004 года № 1 «Об утверждении

²³Производственный календарь на 2019 год при пятидневной рабочей неделе [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты»)»²⁴.

Табель учёта рабочего времени и расчёта оплаты труда по форме NT-12 и Табель учёта рабочего времени по форме NT-13 применяются для учёта времени, фактически отработанного и не отработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчёта оплаты труда, а также для составления статистической отчётности по труду.

Табель учёта рабочего времени и расчёта оплаты труда по форме NT-12 и Табель учёта рабочего времени по форме NT-13 составляются в одном экземпляре уполномоченным за это лицом, подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы, передаются в бухгалтерию.

Таким образом, можно сделать вывод, что под «рабочим временем понимается то время, в течении которого работник в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, указанными в ТК РФ, в частности с правилами внутреннего трудового распорядка или графика сменности, коллективным договором, а также условиями трудового договора должен выполнять порученную ему работу в установленном месте. Это означает, что в течении рабочего времени работник должен находиться на своём рабочем месте или в другом установленном месте работы и выполнять или быть готовым к выполнению порученной ему работы»²⁵.

Виды рабочего времени

Помимо общего понятия рабочего времени, законодательством осуществляется размежевание рабочего времени на отдельные виды.

Предусмотрено два основных вида рабочего времени. Это, во-первых, нормированное рабочее время и, во-вторых, ненормированное рабочее время.

В свою очередь, нормированное рабочее время делится на:

²⁴Постановление Госкомстата Российской Федерации от 05 января 2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁵Бриллиантова Н.А. Трудовое право. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2012. С.268.

- рабочее время нормальной продолжительности;
- сокращённое рабочее время;
- неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени является основным его видом и не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК). Эту норму нельзя увеличить ни коллективными, ни трудовыми договорами, в том числе контрактами. При этом, предприятия и организации при заключении коллективного договора могут устанавливать меньшую норму продолжительности рабочего времени, чем 40 часов. Указанная продолжительность рабочего времени применяется в отношении работников, работающих в обычных (нормальных) условиях труда и не нуждающихся в специальных мерах охраны труда. Поскольку именно такие работники преобладают среди лиц, работающих по трудовому договору, то нормальная продолжительность рабочего времени является нормой рабочего времени для подавляющего большинства работников. При этом не имеет значения, заняты ли они постоянно или временно, у физических лиц или юридических лиц и какой вид рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днём) им установлен.

Указанная норма рабочего времени - 40-часовая рабочая неделя - соответствует международным стандартам, закреплённым в Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 год) и Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 года). В нашей стране 40-часовая рабочая неделя была введена Законом РСФСР от 19 апреля 1991 года «О повышении социальных гарантий для трудящихся».

«Работодатель имеет право требовать от работника выполнения на протяжении рабочего времени трудовых обязанностей, а также соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка. Нарушение работником этих обязанностей, в том числе и относительно продолжительности рабочего времени, тянет дисциплинарную ответственность работника, а также другие меры воздействия, предусмотренные законодательством о работе, коллектив-

ным договором и другими нормативными актами (в частности, лишение премии полностью или частично, в случае применения системы оплаты труда, который включает премирование)»²⁶.

Действующее законодательство предусматривает случаи **сокращенного рабочего времени** и оно характеризуется следующими признаками:

1. Оно устанавливается для работников определённых категорий, которые нуждаются в повышенных мерах по охране труда, и является для таких работников полной мерой продолжительности труда. В этом случае факторами, определяющими право работника на установление ему сокращённой продолжительности рабочего времени, являются возрастные либо иные физиологические особенности, работа в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Оплата при сокращённом рабочем времени производится как за рабочее время нормальной продолжительности, поскольку сокращённое рабочее время является для соответствующих категорий работников полной нормой продолжительности рабочего времени. Исключение из этого правила установлено в отношении несовершеннолетних, труд которых оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 271 ТК РФ). Работодатель может за счёт собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий с полной продолжительностью ежедневной работы;

Сокращённая продолжительность рабочего времени означает, что «время, на протяжении которого работник должен исполнять трудовые обязанности, сокращается, но работник имеет право на оплату труда в размере полной тарифной ставки, полного оклада»²⁷.

Частью 1 ст. 92 ТК РФ сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении

²⁶ Панина А.Б. Трудовое право. М.: Форум, 2008. 304 с.

²⁷ Письмо Минздравсоцразвития РФ от 11 мая 2006 г. № 12918/МЗ-14 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

в течение учебного года получения образования с работой - не более 12 часов в неделю);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой - не более 17,5 часов в неделю);

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

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условием труда - не более 36 часов в неделю.

При этом продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных выше для лиц соответствующего возраста.

Часть 3 ст. 92 Трудового кодекса РФ предусматривает, что на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем на 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращённая продолжительность рабочего времени для других категорий работников (ч. 5 ст. 92 ТК РФ):

1. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продол-

жительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, п. 1 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»)²⁸; А также устанавливаться Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2. Для медицинских работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). Но для отдельных категорий медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности конкретная продолжительность рабочего времени определяется Правительством РФ, например:

- медицинским и иным работникам участвующим в оказании психиатрической помощи, - не более 36 часов в неделю²⁹;

- сокращённое рабочее время устанавливается за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ветеринарными и иными работниками, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающим больных туберкулёзом сельскохозяйственных животных, устанавливается - не более 30 часов в неделю³⁰;

- работникам медицинских организаций, осуществляющим диагностику и лечение больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека - не более 36 часов в неделю. В соответствии с п. 1 ст. 22 Федерального закона от 30.03.1995 № 38 «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека»³¹.

Кроме того:

²⁸Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 06.03.2019) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁹ Закон РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³⁰Приложение к Приказу Минтруда от 11 сентября 2013 года № 457н. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³¹Федеральный закон от 30.03.1995 № 38 «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

1. Для работников, занятых на работах с химическим оружием³²:
 - ведущим научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, при выполнении которых используются токсичные химикаты, относящиеся к химическому оружию - 24 часа в неделю;
 - осуществляющим техническое обслуживание химического оружия, не связанное с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, перевозку химического оружия к местам его уничтожения - 36 часов в неделю;
2. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной очно-заочной формам обучения, на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращается на 7 часов (ч. 4 ст. 173 ТК РФ);
3. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»)³³;
4. Для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю³⁴;
5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, согласно ст. 320 ТК РФ;

Неполное рабочее время

Неполным рабочим временем считается продолжительность рабочего времени меньше нормальной (то есть менее 40 часов в неделю), установленная

³² Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³³ Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³⁴ Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

по соглашению сторон трудового договора и оплачиваемая пропорционально отработанному времени или в зависимости от объёма выполненной работы.

Различаются следующие виды неполного рабочего времени:

- неполный рабочий день (смена): уменьшается только количество рабочих часов в день (в смену), например, ежедневно по 4 часа 5 дней в неделю вместо установленных 8 часов в день (смену);

- неполная рабочая неделя: уменьшается количество рабочих дней, например, 3 дня в неделю по 8 часов вместо установленных 5 дней по 8 часов;

- смешанный, то есть неполный рабочий день (смена) и неполная рабочая неделя: уменьшается количество часов и дней работы, например, 3 дня в неделю по 3 часа вместо 5 дней по 8 часов.

Рабочий день при применении данного режима работы может быть разделён на части (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

Работники, работающие неполное рабочее время, пользуются такими же льготами и гарантиями, что и те, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени: время работы засчитывается в страховой стаж как полное рабочее время; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством (ч. 4 ст. 93 ТК РФ).

Инициатива установления неполного рабочего времени может исходить от любой стороны трудовых отношений, то есть такое время устанавливается как по просьбе работника, так и по инициативе работодателя.

Неполное рабочее время может устанавливаться на весь период действия трудового договора или на любой согласованный сторонами срок (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

Нормы Трудового кодекса РФ позволяют по соглашению сторон устанавливать неполное рабочее время любой категории работников организации. Однако существует определённый круг лиц, для которых работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю по их заявлению. К ним относятся (ч. 2 ст. 93 ТК РФ):

- беременные женщины;

- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- «другое лицо, воспитывающее детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери»³⁵;
- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Неполнорабочее время для работников может быть установлено по соглашению между работодателем и работником как на определённый срок, так и на бессрочно (ч. 1 ст. 93 ТК РФ), а также в случаях, предусмотренных частью второй ст. 93 ТК РФ, для работников определённых категорий устанавливается на удобный для них срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, которые послужили причиной для установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с положениями работника с учётом условий производства (работы) у данного работодателя (часть 2 статьи 93 ТК РФ).

1.3 Рабочая смена и её продолжительность

Нормы трудового права не определяют максимальную **продолжительность ежедневной работы**, а лишь устанавливают допустимую (предельную) продолжительность ежедневной работы для определённых категорий работников (ст. 94 ТК РФ) ими являются:

1. Несовершеннолетние, в том числе получающие общее или среднее профессиональное образование и работающие в период каникул:

- от 14 до 15 лет - 4 часа;
- от 15 до 16 лет - 5 часов;
- от 16 до 18 лет - 7 часов.

2. Несовершеннолетние, получавшие общее или среднее профессиональ-

³⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ное образование и работающие в течении учебного года:

- от 14 до 16 лет - 2,5 часа;
- от 16 до 18 лет - 4 часа.

Исключением являются - спортсмены в возрасте до 18 лет: они могут работать ежедневно свыше указанного времени (ч. 2 ст. 348.8 ТК РФ). При этом должна соблюдаться ежедневная продолжительность рабочего времени, установленная коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами³⁶.

3. Инвалиды I и II группы - в соответствии с медицинским заключением;

4. «Творческие работники СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании (экспонировании) произведений. Ежедневная продолжительность работы соблюдается - согласно коллективному договору, локальному нормативному акту или трудовому договору»³⁷.

Соответствующий перечень профессий и должностных лиц утверждён Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 года №-252.

5. Лицам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и для которых предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- при 36- часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30 - часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

В соответствии с отраслевыми (межотраслевым) соглашением, коллективным договором, при наличии письменного соглашения работника продолжительность ежедневной работы может быть увеличена, при условии что еженедельная продолжительность рабочего времени не изменяется часть 3 статьи 94 ТК РФ:

³⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³⁷ Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 года №-252 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

- при 36-часовой рабочей недели - до 12 часов;
- при 30-часовой и менее - до 8 часов.

Статьёй 94 ТК РФ допустимая (предельная) продолжительность ежедневной работы установлена только для отдельных категорий работников. «Для других категорий работников продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением исходя из нормальной еженедельной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов»³⁸.

Статьёй 96 ТК РФ регулируется **порядок работы в ночное время**

Ночным временем является период с 22.00 до 6.00 (ч. 1 ст. 96 ТК РФ).

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ), за исключением ряда случаев, предусмотренных законом, а именно:

- если работник специально принят на работу в ночное время;
- если работнику установлена сокращённая продолжительность рабочего времени ч. 3 ст. 96 ТК РФ;
- при необходимости, вызванной условиями труда;
- если работник работает посменно в течении шестидневной рабочей неделе ч. 4 ст. 96 ТК РФ.

Категории работников, которые не допускаются к работе в ночное время, указаны в ч. 5 ст. 96 ТК РФ, ими являются:

- беременные женщины (ст.ст. 96 и 259 ТК РФ);
- лица, не достигшие возраста 18 лет. «Исключение составляют участвующие в создании и (или) исполнении художественных произведений, а также спортсмены, тренеры, условия рабочего времени которых могут устанавливаться коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 96, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ)»³⁹.

³⁸ Письмо Роструда от 01 марта 2007 г. № 474-6-0 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³⁹ Перечень профессий и должностей, утвержденных Правительством РФ от 28.04.2007 № 252 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

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, ч. 5 ст. 96 ТК РФ:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей с ограниченными возможностями;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста.

При этом вышеуказанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

1.4 Рабочее время за пределами его нормальной продолжительности

Статья 97 Трудового кодекса РФ определяет, в каких случаях работник привлекается к «работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени». К таким случаям относится привлечение работника:

- для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Под **сверхурочной работой** понимается - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Исходя из этого, сверхурочная работа признаётся работой, выполняемая по поручению работодателя с письменного согласия работника, работник не вправе решать данный вопрос самостоятельно.

Сверхурочной работой может считаться лишь работа, выполняемая по инициативе работодателя. Работа вне рабочего времени, установленного для работника, которая выполняется не по инициативе работодателя и без его ведома, не может рассматриваться как сверхурочная работа.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать четырёх часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год для каждого работника (ч. 6 ст. 99 ТК РФ). Работодатель обязан вести учёт времени, отработанного сверхурочно (ч. 7 ст. 99 ТК РФ). Время, отработанное работником сверхурочно, должно быть отражено в таблице учёта рабочего времени (например, по форме NT-12 или NT-13, утверждённой постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1).

В случае нарушения порядка привлечения работника к сверхурочной работе возможна административная ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, она гласит, «что нарушение трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридические лица - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей», а в случае совершения аналогичного нарушения повторно - по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ⁴⁰.

К сверхурочной работе не допускаются:

- беременные женщины (ч. 5 ст. 99 ТК РФ);
- лица не достигшие 18 лет;
- работники в период действия ученического договора (ч. 3 ст. 203 ТК РФ);
- иных работников - как правило, ограничения устанавливаются в связи с медицинскими противопоказаниями, например, «для лиц с активной формой туберкулёза»⁴¹. Помимо этого примером⁴² могут служить «водители, допущенные к управлению транспортным средством в виде исключения в связи с осо-

⁴⁰ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

⁴¹ Постановление СНК СССР от 05.01.1943 № 15 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴² Санитарные правила по гигиене труда водителей автомобилей, утвержденные Минздравом СССР 05.05.1988 № 4616-88 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

бым состоянием здоровья».

При привлечении определённых категорий работников к сверхурочной работе работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- получить письменное соглашение работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

К таким работникам относится (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

В части 2 ст. 99 Трудового кодекса РФ перечислены случаи, когда работодатель привлекает работника к сверхурочной работе с его письменного согласия:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая из-за непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) на протяжении рабочего времени работника, если невыполнение этой работы может привести к повреждению или утрате имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их выход из строя может привести к остановке работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если ра-

бота не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика на другого работника.

В части 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ выявлены случаи возможного привлечения работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии или ликвидации последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также срочной работой в чрезвычайных ситуациях, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или ненормальные жизненные условия всего населения или его части.

Сверхурочная работа должна быть надлежащим образом оформлена приказом или распоряжением работодателя и с письменного согласия работника в случаях, установленных законом. В приказе или распоряжении необходимо указать причину привлечения работника к сверхурочной работе, дату начала работы, полное имя работника, его должность и реквизиты документа, в котором работник выразил согласие на привлечение к такой работе.

Если работник согласился на сверхурочную работу и ознакомился с соответствующим приказом, но не приступил к работе без уважительной причины, то его можно привлечь к дисциплинарному взысканию с учётом требований при проведении данной процедуры.

Трудовой кодекс РФ предусматривает особый порядок оплаты сверхурочных работ. Выплаты за сверхурочную работу относятся к компенсацион-

ным, поскольку такая работа выполняется в условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры таких выплат не могут быть ниже установленных действующим законодательством и должны оплачиваться в следующем порядке:

- за первые 2 часа работы - не менее чем в полуторном размере;

- за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст.ст. 149, 152 ТК РФ).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2 ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

2.1 Понятие режима рабочего времени и его разновидности

Режим рабочего времени закреплён в гл. 16 Трудового Кодекса РФ, которая включает в себя понятие режима рабочего времени под которым понимается, что - это порядок распределения нормы рабочего времени в рамках конкретного периода в течении суток, вечерних и ночных часов, календарной недели, месяца или более длительного учётного периода.

При этом режим рабочего времени устанавливается только правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативно правовыми актами, в которых содержатся нормы трудового права, а также коллективным договором и (или) соглашениями. Для работников у которых режим рабочего времени отличается от общего режима в организации определяется трудовым договором.

В соответствии со ст. 100 Трудового кодекса РФ в режиме рабочего времени должно учитываться:

- продолжительность рабочей недели (а именно: 5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов на работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и не рабочих дней, установленных правилами внутреннего трудового распорядка или же трудовым договором.

Режим рабочего времени подразделяется на:

- общий режим - устанавливается для большинства работающих у работодателя, таким режимом обычно является 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями или же 6-дневная рабочая неделя с 1 выходным днём.

- специальный режим - обычно устанавливается для отдельных категорий работников (например: режим гибкого рабочего времени, ненормированный рабочий день).

В исполнение ч. 2 ст. 100 ТК РФ Правительством РФ было принято Постановление от 10 декабря 2002 года № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы», в котором установлено, «что в особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти - Минтрудом РФ»⁴³. В целях исполнения данного положения, приняты, например:

1. Приказ Минфина РФ от 2 апреля 2003 года № 29н, которым утверждено Положение «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организации, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений».

2. Приказ Минтранса России от 7 июля 2011 года № 181, которым утверждено Положение «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов и гражданских авиаций».

3. Приказ Минтранса России от 20 августа 2004 года № 15, которым утверждено Положение «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

4. Приказ Минтранса России от 9 марта 2016 года № 44, которым утвер-

⁴³ Постановление от 10 декабря 2002 года № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ждены «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспортного общественного пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов».

Трудовой кодекс РФ регламентирует следующие разновидности режима рабочего времени:

- режим ненормированного рабочего дня;
- режим гибкого рабочего времени;
- режим сменной работы;
- режим рабочего дня, разделённого на части.

Особым режимом работы является **ненормированный рабочий день**, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к работе сверх установленного для них рабочего времени (рабочего дня, смены) без дополнительной оплаты и без предоставления отгула. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101 ТК РФ).

Что же подразумевает под собой ненормированный рабочий день: первое и самое очевидное преимущество режима ненормированного рабочего дня следует из вышеперечисленного понятия, а именно - сотрудникам можно поручать выполнение работы не только в рабочее время, но и за его пределами, то есть в трудовом законодательстве нет временного ограничения на данный режим, он даёт возможность привлекать сотрудника к дополнительной работе в любое время - как до начала рабочего дня, так и после его окончания; помимо этого привлечение работника к работе возможна, только если должность, занимаемая работником, отнесена к перечню должностей работников с режимом ненормированного рабочего дня, закреплённому в коллективном договоре, соглашением или внутренним трудовым распорядком организации; в отличие от сверхурочных работ оплата переработки при ненормированном рабочем дне трудовым законодательством не предусмотрена, так же как и обязанность работодателя

вести учёт времени такой переработки. Однако данный вид переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени, компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Данный отпуск не может быть менее 3 календарных дней. Но в случаях когда дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется, то переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника должна компенсироваться как сверхурочная работа. На основании ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы не менее в двукратном размере.

Ненормированный рабочий день может применяться для:

- лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- лиц, труд которых не поддаётся точному учёту во времени;
- лиц, которые распределяют своё рабочее время по своему усмотрению;
- лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределённой длительности «п. 3 Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счёт средств федерального бюджета, утверждённых постановлением Правительства от 11.12.2002 г. № 884»⁴⁴.

Однако не вправе привлекаться к работе на условиях ненормированного рабочего дня следующие категории работников:

- работники с сокращённой продолжительностью рабочего времени (ст.ст. 92, 94 ТК РФ);
- работники, которых в силу закона запрещено привлекать к сверхурочной работе, то есть к работе сверх установленной нормы рабочего времени (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

⁴⁴ Постановление Правительства от 11.12.2002. № 884. СЗ РФ 2002. № 51 С. 508[Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Статьей 102 Трудового кодекса РФ определяется **режим гибкого рабочего времени** - это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений организации допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При работе в этом режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Помимо этого также может устанавливаться время, в течении которого работник должен обязательно находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. В другое установленное время, работник может начать и завершить свою работу по своему усмотрению. На работодателя возложена обязанность обеспечивать отработку работником суммарного количества рабочих часов в течении соответствующих учётных периодов (рабочего дня, недели или месяца).

Одной из форм гибкого рабочего времени является скользящий график работы. Это режим работы, в котором фиксированным является продолжительность времени на рабочих местах, в течении которого работникам разрешается начинать и заканчивать работу по своему усмотрению.

Статья 103 Трудового Кодекса РФ посвящена ещё одной разновидности режима рабочего времени, как работа в **режиме сменности**, она предусматривает работу в две, три или четыре смены и вводится в случаях:

- когда должность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;
- в целях более эффективного использования оборудования, увеличение объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Другими словами данный режим сменной работы применяется, например: при непрерывном производстве или для обеспечения более полной загрузки оборудования, требующего непрерывного управления. А также в больницах и в транспортной сфере (особый вид смен - на железной дороге).

При режиме 2 смены продолжительность данной работы составляет, 12 часов. Тем не менее, она может незначительно превышать допустимую продолжительность ежедневной работы. Трудовым кодексом РФ допустимая про-

должительность ежедневной работы устанавливается только для отдельных категорий ст. 94 ТК РФ. Для других категорий работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашениями исходя их нормальной ежедневной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов.

При сменной работе каждая группа работников должна осуществлять работу в течении определённого рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Такие графики утверждаются работодателем. При составлении графиков работодатель учитывает мнение представительного органа работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ. А также данный график сменности является приложением к коллективному договору.

Работа в течении двух смен подряд недопустима, работники должны чередоваться по сменам равномерно (например: отработав первую смену, работник после отдыха включается во вторую, в третью смену), то есть через определённое время.

График сменности на предприятиях очень важен, поскольку он устанавливает режим работы как самого предприятия, так и отдельных цехов и служб, и именно в нём должны быть отражены вопросы использования рабочего времени, установлено количество возможных смен, определена продолжительность рабочего времени в течении смены, то есть её начало и окончание, а также перерывы для отдыха работников в соответствии со ст. 110 ТК РФ - о предоставлении работнику непрерывного отдыха не менее 42 часов еженедельно, ежедневный (междусменный) отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене. А также в графике должен быть предусмотрен порядок перехода работников из одной смены в другую.

Последняя разновидность режима рабочего времени указана в статье 105 Трудового кодекса РФ - это **разделение рабочего дня на части** и оно возможно в следующих случаях:

- если в организации предусмотрен особый характер труда (например: в

организациях, обслуживающих население, предприятия связи, коммунального хозяйства, гражданской авиации);

- если интенсивность производимых работ в течении рабочего дня различна (например: городской пассажирский транспорт, животноводческие хозяйства).

Данный режим устанавливается тогда, когда это необходимо из-за особого характера труда, а также при выполнении работ, интенсивность которых не одинакова в течении рабочего дня. Основным условием деления рабочего дня на части является то, что общая продолжительность рабочего времени не превышает установленную продолжительность ежедневной работы (например: 8-часовой рабочий день у почтальона можно разделить на 2 части по 4 часа в соответствии со временем, установленным временем для доставки корреспонденции).

Количество частей, на которое можно разделить рабочий день, а также время перерывов между этими частями не определяются Трудовым кодексом РФ. Работодатель самостоятельно определяет условия труда работников, рабочий день которых разделён на части.

Разделение рабочего дня на части устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, в которых указываются:

- количество частей рабочего дня;
- продолжительность частей рабочего дня;
- количество и продолжительность перерывов в течении рабочего дня;
- дата, с которым вводится деление рабочего дня на части;
- период в течении которого действует этот режим.

Условия деления рабочего дня на части, количество частей рабочего дня, их продолжительность и другие обязанности режима рабочего времени и времени отдыха указываются в трудовых договорах с работниками (п. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.2 Учёт рабочего времени

Учётом рабочего времени признаётся выявление и фиксация выходов на

работу, работодатель обязуется вести учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 3 ст. 91 ТК РФ). Учёт рабочего времени является необходимым средством контроля за выполнение работниками установленной нормы продолжительности труда. В учёте учитывается всё время работы: дневные, вечерние, ночные часы, часы работы в выходные, праздничные дни, а также сверхурочные часы работы ит.д. Информация об использовании рабочего времени отражаются в таблице учёта рабочего времени, в графике работ, а так же в расчёте заработной платы.

Учёт рабочего времени в зависимости от продолжительности учётного периода подразделяется на:

- подённый учёт;
- недельный учёт;
- суммированный учёт.

Подённый учёт (в этом случае учётный период равен одному рабочему дню), то есть он применяется в тех случаях, когда дневная продолжительность рабочего времени постоянна и предусматривает подсчёт отработанного времени в течении каждого дня. Данная норма является одинаковой и не может меняться в разные дни недели и время. Такой учёт в основном применяется к такой категории работников, которым законом установлена предельная продолжительность ежедневной работы.

В **еженедельном учёте** рабочего времени (данный учётный период равен рабочей недели) должны соблюдаться определённые правила: в течении одной недели должны соблюдаться установленные рабочие часы, причём в один день возможно работать больше часов (по сравнению с нормой), а на другой день меньше. Данный вид учёта используется для работы в неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ), а также в гибком и скользящем графике (ст. 102 ТК РФ).

Исходя из части 1 ст. 104 ТК РФ следует, что «когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на ра-

ботах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение **суммированного учёта** рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов».

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) (ч. 4 ст. 104 ТК РФ). А также определяются категории работников, для которых применяется суммированный учёт рабочего времени, длительность учётного периода, минимальная и максимальная продолжительность рабочей смены, периоды отдыха от работы и т.д.⁴⁵.

Учётный период не может превышать:

- 1 года;
- 3 месяцев (для учёта рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда).

«В случае если по причинам сезонного или технологического характера для отдельных категорий, работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учётного периода продолжительностью 3 месяца, отраслевым соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учётного периода для учёта рабочего времени таких работников, но не более чем до 1 года» (ч. 2, ст. 104 ТК РФ).

Суммированный учёт рабочего времени устанавливается ПВТР, а для отдельных категорий работников суммированный учёт устанавливается нормативно правовыми актами органов исполнительной власти.

Например: п. 4 Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организации осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утв. Приказом Минфина России от 02.04.2003 № 29н», предусматривает, что

⁴⁵ Гусов К.Н. Трудовое законодательство. М.: ТК Велби, 2010. 449 с.

для таких работников устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом, равным 1 году⁴⁶. Суммированный учёт рабочего времени в соответствии с Положением «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных сил РФ, утв. Приказом Министра обороны от 16.05.2003 № 170»⁴⁷, устанавливается лицам, на которых распространяется действие данного Положения. А также суммированный учёт рабочего времени при вахтовом методе организации работ (ч. 1 ст. 300 ТК РФ), и введение суммированного учёта рабочего времени медицинским работникам, которые осуществляют дежурство на дому определено в пункте 2 Положения «Об особенностях режима рабочего времени и учёта рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организации дежурств на дому, утверждено Приказом Минздрава России от 02 апреля 2014 г. № 148н»⁴⁸.

Согласно статье 104 Трудового кодекса РФ, подытоженный учёт рабочего времени каждого работника осуществляется в соответствии с табелем выходов на работу (установлено Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 и утверждённым графиком работ за учётный период⁴⁹).

Табель рабочего времени (форма NT-12 и NT-13) данный бланк применяется, двумя способами:

- методом сплошной регистрации явок и неявок на работу;
- путём регистрации только нарушений (неявок, сверхурочных часов, опозданий).

Рабочее время и его затраты за каждый день отмечаются в таблице, где для

⁴⁶ Положение «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организации осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утв. Приказом Минфина России от 02.04.2003 № 29н»[Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴⁷ Положение «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных сил РФ, утв. Приказом Министра обороны от 16.05.2003 № 170»[Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴⁸ Положение «Об особенностях режима рабочего времени и учёта рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организации дежурств на дому, утверждено Приказом Минздрава России от 2 апреля 2014 г. № 148н»[Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴⁹ Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1[Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

этого специально отводится 2 строки: в верхней строке указываются условные знаки затрат рабочего времени, а в нижней строке указываются сведения по числам о часах и минутах трудового времени, как отработанного, так и пропущенного, выраженных в виде кодов затрат рабочего времени. Если отсутствие работника в рабочее время фиксируется как по уважительной причине, например: во время отпуска по болезни, в течении периода обучения, то в верхней строке вводится специальный код, а нижняя строка остаётся незаполненной.

Вся информация, которая находится в таблице заносится только на основании оформленных надлежащим образом документов: листка нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей.

Табель составляется в одном экземпляре уполномоченным лицом. Заполненный табель подписывается начальником отдела, для которого он был разработан, и представителем отдела кадров и передаётся в бухгалтерию, где на его основании рассчитывается заработная плата.

3 ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

3.1 Анализ правоприменительной практики

1. Исходя из вышеперечисленного, можно привести ряд примеров по правовому регулированию рабочего времени из судебной практики, например, в Благовещенский городской суд Амурской области обратился гражданин А. с исковым заявлением к Б. в обосновании заявленных требований указал, что в период с 01 апреля 2016 года по 03 декабря 2016 года работал у ответчика в должности специалиста по режиму и сохранности драгметалла. За выполнение трудовых обязанностей истцу устанавливалась заработная плата в размере 60 000 рублей. Истцу был установлен ненормированный рабочий день, а также он трудился в выходные дни. Кроме того, истцом осуществлялась работа в ночное время, данные периоды работы не были ему оплачены. Также по итогам работы за первое полугодие 2016 года, по итогам золотодобывающего сезона 2016 года истцу не была выплачена премия. Данными незаконными действиями работодателя гражданину А. были причинены нравственные страдания.

На основании изложенного, истец А. просил суд взыскать с ответчика Б невыплаченную заработную плату за сверхурочную работу и работу в выходные дни в период с 01 апреля 2016 г. по 03 декабря 2016 г. в сумме 682 533 рубля; невыплаченную заработную плату за работу в ночное время в период с 01.04.2016 г. по 03.12.2016 г. в сумме 88 623 рубля; компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 87 118 рублей; премию за первое полугодие 2016 г. в сумме 40 000 рублей; премию по итогам золотодобывающего сезона 2016 г. в сумме 400 000 рубле; компенсацию за задержку выплаты заработной платы в сумме 145 629 рублей; компенсацию морального вреда в сумме 20 000 рублей, судебные расходы на оплату услуг представителя в сумме 30 000 рублей.

На основании п. 1 ст. 392 ТК РФ истцом были нарушены сроки обращения в суд, данная статья гласит, что «работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течении трёх месяцев со дня,

когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права».

Учитывая, что истцом заявлен спор о взыскании заработной платы за период апреля 2016 по декабрь 2016 года, трудовые отношения прекращены 03 декабря 2016 года, следовательно, к правоотношениям в период с апреля 2016 г. по 03 октября 2016 г. применяется трёхмесячный срок для обращения в суд, установленный ст. 392 ТК РФ и исчисляемый со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Согласно трудовому договору истца, заработная плата выплачивалась 2 раза в месяц: заработная плата за первую половину расчётного месяца (аванс) - 30 числа и заработная плата за вторую половину расчётного месяца - 15 числа каждого месяца, следующего за расчётным.

Следовательно, о наличии задолженности по заработной плате истцу было достоверно известно с 15 мая 2016 г. по 15 июля 2016 г., в связи с чем, срок на обращение в суд по настоящему спору по правилам ст. 14 ТК РФ к ответчику Б. начал истекать с 16 мая 2016 и истёк по требованию о взыскании задолженности по заработной плате за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни, за ночную работу за апрель - 16 августа 2016, за май - 16 сентября 2016, за июнь - 16 октября 2016 и т.д.

В связи с доводами истца о пропуске срока на обращения в суд по причине заблуждения относительно сроков и порядка выплаты работодателем заработной платы судом отклоняются, поскольку не свидетельствуют об уважительности причин пропуска срока, так как порядок и сроки выплаты заработной платы и иных выплат четко определены трудовым договором, подписанным истцом. Поэтому суд приходит к выводу о том, что данное обстоятельство (пропуск сроков на обращение в суд) является самостоятельным основанием для отказа гражданину А. в удовлетворении исковых требований в части взыскания задолженности по невыплаченной заработной плате за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время за пери-

од с апреля 2016 года по сентябрь 2016 года, а также премии за первое полугодие 2016 года.

Исходя из этого суд принял решение взыскать с ответчика Б. в пользу истца А. задолженность по заработной плате за сверхурочную работу за октябрь 101 429 рублей, за работу в ночное время за октябрь 2016 года в сумме 17 857 рублей, компенсацию за неиспользуемый отпуск в сумме 15 267 рублей, денежную компенсацию за задержку выплат в сумме 17 218, компенсацию морально вреда в сумме 20 000, расходы на оплату услуг представителя в сумме 20 000 рублей, отказав в удовлетворении остальной части⁵⁰.

2. Гражданин А. обратился с иском к ответчику Б. в г. Благовещенск, в обоснование указав, что работал у ответчика в должности водителя-экспедитора. По условиям трудового договора гражданину А. устанавливался режим пятидневной рабочей недели с 2 выходными днями. Учёт рабочего времени вёлся по табелю учёта рабочего времени. Однако работодатель обязывал истца выходить на работу на дежурства в выходные и праздничные дни, оплата за которые не производилась. В табелях учёта рабочего времени фактически отработанное время не указывалось. В феврале 2018 года истец обратился с заявлением к работодателю, в котором попросил предоставить ему табель учёта рабочего времени, путевые листы, графики дежурств. Однако путевые листы предоставлены так и не были, в связи с чем истец А. вынужден был обратиться в суд. По определению Благовещенского городского суда ответчик Б. 23.05.2018 года предоставило истцу требуемые документы. После изучения полученных документов истцу А. была рассчитана задолженность по заработной плате за переработку и дежурства, которая не оплачена ответчиком до настоящего времени. Незаконными действиями Б., истцу А. причинены нравственные страдания.

На основании изложенного, истец А. просил суд взыскать с ответчика Б. задолженность по заработной плате за период с января 2017 года по январь

⁵⁰ Решение Благовещенского городского суда Амурской области № 2-6879/2017 от 27 декабря 2017 года [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

2018 года в размере 119 423 рубля, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ истцом был пропущен срок на обращение в суд, так как истец не имел уважительной причины о пропуске данного срока. В этом случае суд при рассмотрении дела решил истцу А. в удовлетворении исковых требований к ответчику Б. о взыскании задолженности по заработной плате за период с января 2017 года по январь 2018 года в размере 119 000 рублей, компенсации морального вреда в размере 50 000 рублей, отказать⁵¹.

3. В связи с Актом проверки органом государственного контроля (надзора), которая была проведена Государственной инспекцией труда в Амурской области от 01 апреля 2019 года, в отношении ООО «Бурхан», в ходе данной проверки было выявлено, что гражданка А. состояла в трудовых отношениях с ООО «Бурхан», а именно:

- разделом 8 трудового договора гражданки А. установлена продолжительность рабочего времени в количестве 48 часов в неделю при сменном режиме в соответствии с графиком сменности, утверждённым работодателем: в две смены, но не более 12 часов в день.

В соответствии с требованиями ч. 2 ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Данные требования нарушены.

Согласно ст. 100 ТК РФ «режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с 2 выходными днями, шестидневная с 1 выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, не полная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены) в том числе неполного рабочего дня (смены) время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередования рабочих и не рабочих дней, которые устанавливаются

⁵¹ Решение Благовещенского городского суда Амурской области № 2-6200/2018 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ся правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил установленных у данного работодателя - трудовым договором».

В соответствии с требованиями ст. 103 ТК РФ «сменная работа - работа в две, 3 или 4 смены - вводится в тех случаях когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течении 2 смен подряд запрещается».

К проверке представлен график сменности на январь и февраль 2019 года, в которых указаны номера маршрутов автобусов, а также ссылка на время выхода и возврата маршрута, определённых в графиках. С данными графиками гражданка А. ознакомлена под роспись.

В графики сменности на январь 2019 года. Гражданке А. от 01.01.2019 года предусмотрена смена по маршруту. Однако, в графике сменности сведения о данном маршруте отсутствуют, в том числе не указано время выхода и возврата с маршрута. Следовательно, установить время начала и окончания смены, а также продолжительности смены в часах не предоставляется возможным.

Таким образом, графики сменности составлены с нарушением требований ст.ст. 100, 103 ТК РФ.

В соответствии с требованиями ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - «работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежеднев-

ной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормально числа рабочих часов за учётный период.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом выборного органа первичной профсоюзной организации».

Согласно производственного календаря на 2019 год, норма отработанных часов на январь 2019 года составляет 136 часов.

Исходя их табеля за январь 2019 года гражданка А. отработала 139 часов за месяц, следовательно гражданка А. отработала сверх нормы 3 часа. Также, письменное согласие на привлечение гражданки А. к сверхурочной работе не предоставлено. Таким образом, требования ст. 99 ТК РФ нарушены⁵².

Таким образом, в ходе проверки установлены нарушения: ч. 2 ст. 91 ТК РФ в части установления продолжительности рабочей недели, ст.ст. 100, 103 ТК РФ в части установления продолжительности рабочего времени графиком сменности, ст. 99 ТК РФ в части привлечения гражданки А. к сверхурочной работе, административная ответственность за которые предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 ТК РФ, а именно «нарушение трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, влечёт предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи рублей до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей»⁵³.

3.2 Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени и пути их решения

В выпускной квалифицированной работе мною была изучена гл. 15, которая включает в себя общее положение рабочего времени, а также гл. 16 режима рабочего времени. Из изученного мною материала было выявлено 4-проблемы:

1. Первая проблема заключается в том, что ст. 91 ТК РФ осуществляет рабочее время как - «время, в течении которого работник, в соответствии с пра-

⁵² Государственная инспекция труда в Амурской области. Акт проверки от 25 апреля 2019 года № 28/12-2180-19-И [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵³ Кодекс об административных правонарушениях РФ

вилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени». Но в соответствии со ст. 2 Конвенции МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» 1930 года, рабочее время - это «период, в течении которого трудящийся находится в распоряжении работодателя». Таким образом, наблюдается разный подход к определению понятия рабочего времени⁵⁴.

Поэтому, моё предложение заключается в том, чтобы Трудовой Кодекс Российской Федерации также включал в себя нормы Международных актов о правовом регулировании рабочего времени. Ведь Международный договор - это регулируемое международное правовое соглашение, заключённое государствами, что позволяет получить больше правовой практики в данной сфере, дабы улучшить Российское законодательство. Поэтому моим предложением будет изменить данное понятие рабочего времени, чтобы оно соответствовало не только нормам российского права, но и международным правовым стандартам.

2. Второй проблемой, является то, что в Трудовом кодексе не дано чёткого определения «режима рабочего времени» и исходя из этого в учебной и научной литературе существуют определённые разногласия при определении данного понятия, поскольку каждый ученный, профессор интерпретирует «режим рабочего времени» по-разному, например:

- по мнению Смирнова Е.П., «режим рабочего времени понимается как распределение норм рабочего времени для конкретных категорий работников в рамках определённого календарного периода»⁵⁵;

- профессор Снигирева И.О. считает⁵⁶, что под «режимом рабочего времени подразумевается распределение нормы рабочего времени для конкретных

⁵⁴ Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» 1930 года [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵⁵Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. М.: Изд-во «ГроссМедиа», 2007. 128 с. (Ст. 60).

⁵⁶Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха: Учебно-практическое пособие. М.: «Проспект», 2000. 160 с. (Ст. 13).

категорий работников в рамках определённого календарного периода»;

- другая концепция была предложена Кондратьевым Е.В., где «режимом рабочего времени называется его распределение в сутки, неделю, начало и окончание работы. В режим также входит и структура недели, графики сменности, а также внутри - и междуменные перерывы в работе, начало и конец рабочего дня, смены, недели. К режиму относится и вахтовый метод работы, гибкие, скользящие графики»⁵⁷.

Следовательно, в Трудовом Кодексе необходимо законодательно закрепить понятие режима рабочего времени, например: «Режим рабочего времени - это распределение нормы рабочего времени в течении календарного периода, порядок установления которого определяется в соответствии с нормами, регуливающими его конкретный вид».

3. Так сложилось, что российский законодатель не предусматривает международный опыт в области защиты пожилых людей. В целом по России сложилось мнение, что люди предпенсионного и (или) пенсионного возраста менее трудолюбивы и являются нежелательными работниками.

Чаще всего в трудовом праве существует такая проблема, как дискриминация по возрасту. Зачастую востребованными являются работники до 30 или 35 лет. Что уже говорить о гражданах за 50 лет и выше, которым с точки зрения физиологии труднее работать на производстве, где требуется быстрая и точная реакция. Кроме того, например, при работе на конвейере людям предпенсионного возраста трудно поддерживать общий темп, который по силам молодым работникам. Работники предпенсионного возраста удовлетворительно выполняют привычную для них работу, но быстро устают, если перед ними ставят новые задачи.

В связи с Реформой в Российской Федерации в 2019 году, а именно с повышением пенсии на 5 лет. Женщинам выход на пенсию с шестидесяти лет, а мужчинам с шестидесяти пяти лет станет намного тяжелее работать, во-первых - по состоянию здоровья, так как практически у всех лиц в этом возрасте, при-

⁵⁷Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха // Управление персоналом. 2006. 152 с. (Ст. 67).

сутствуют хронические болезни и большинство не в состоянии отдавать себя работе в полную силу.

Во-вторых - уже после 45 лет устроиться на работу достаточно проблематично, так как люди, которые старше 45 лет уже не особо востребованы, потому, что для работодателей это не особо выгодно, а некоторых даже сокращают в силу возраста.

Поэтому данной целью являться, облегчить положение пожилых работников на производстве, то есть: сократить нормальную продолжительность рабочего времени, постепенно сокращать продолжительность рабочего времени для всех пожилых трудящихся по их просьбе в течении установленного периода, предшествующего достижению пенсионного возраста; также разрешать по своему усмотрению определять режим рабочего времени, в частности неполное рабочее время, по скользящему графику.

Поэтому моим предложением будет ввести в трудовое законодательство, а именно в ст. 93 Трудового Кодекса РФ положение о том, что по заявлению работников предпенсионного возраста, а именно лиц, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, предоставления неполного рабочего дня.

Четвёртой проблемой является то, что на практике зачастую возникает трудность в определении нормальной продолжительности рабочего времени для работников, которые привлекаются к работе на неполное рабочее время. Дело в том, что законодательством не установлены минимальные и максимальные сроки труда. Как правило, решение этой проблемы заключается в установлении вдвое уменьшенной нормы продолжительности рабочего времени. Такая норма учитывает интересы как работника, так и работодателя. В отличии, например: когда работодатель обязан установить неполную норму продолжительности рабочего дня или рабочей недели беременной женщине в строгом соответствии с её просьбой, или когда по соглашению сторон установлена неполная продолжительность рабочего времени.

В первом случае не обеспечиваются интересы работодателя, так как работник может попросить значительно снизить норму продолжительности рабо-

чего дня или рабочей недели, что может повлечь трудности для работодателя при организации работы. Во втором случае не обеспечиваются интересы работника, поскольку работодатель может не установить ту норму продолжительности рабочего дня или рабочей недели, на которую рассчитывает работник, и которая позволила бы ему совместить работу с другим видом занятости.

Поэтому, в целях согласования интересов сторон трудовых отношений, защиты их прав и интересов необходимо законодательно решить вопрос о норме продолжительности рабочего дня (смены) или рабочей недели. Можно установить, что продолжительность рабочего времени при работе на условиях неполного рабочего времени не должна превышать четырёх часов в день, а в течение недели или другого учётного периода, не должна превышать половины недельной нормы рабочего времени за другой учётный период.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Труд не является мгновенной непродуктивной деятельностью, он всегда имеет свою продолжительность во времени, которое считается рабочим, поскольку затрачивается на труд, работу. В моей выпускной квалификационной работе была изучена история развития рабочего времени и в основном исторически сложилось, что работодатель стремился эксплуатировать работника и безжалостно использовать его труд «от рассвета до заката», что же уже говорить о правовом регулировании рабочего времени, когда само понятие рабочего времени отсутствовало аж вплоть до XIX века. Некоторая регламентация рабочего времени начинала вводиться в 1722 году Петровским Регламентом Адмиралтейств, который устанавливал рабочий день для служащих.

Только в середине XIX века, под влиянием массового забастовочного движения правительство обратилось к регулированию отношений между рабочими и фабрикантами, приняв фабрично-трудоу законодательство, например: первый из принятых законов назывался «О малолетних, работающих на заводах, фабриках мануфактурах», который был одобрен императором в 1882 году; Второй по важности закон был утверждён 1885 года «О запрете ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах», который нормировал рабочее время.

Начало было положено этими основными нормативными актами, а уже в последующие годы началось конкретное развитие трудового законодательства и правового регулирования рабочего времени, например принятие Кодекса законов о труде РСФСР в 1918 году с последующими изменениями в 1922 году и в 1971 году. Следующим этапом был 1991 год, когда началась подготовка к принятию нового трудового кодекса. В течении 10 лет предлагались различные проекты, отражающие разные подходы к реформированию трудового права. В результате 30.12.2001 года был принят Трудовой кодекс РФ, который вступил в силу 01.02.2002 года.

Данный Трудовой кодекс РФ воспроизводит категории института рабоче-

го времени, например понятие рабочего времени ст. 91 ТК РФ, что «это время, в течении 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». Исходя из этого аспекта, трудовых отношений, стороны вправе определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время обеденного перерыва, а также режим рабочего времени, посредством которого обеспечивается отработка установленной действующим законодательством нормы рабочего времени.

Помимо общего понятия рабочего времени, законодательством осуществляется размежевание рабочего времени на отдельные виды:

- рабочее время нормальной продолжительности (полная мера для обычных условий труда и не может превышать 40 часов в неделю);
- сокращённое рабочее время (устанавливается для работников определённых категорий, которые нуждаются в повышенных мерах по охране труда, и является для таких работников полной мерой продолжительности труда);
- неполное рабочее время (считается продолжительность рабочего времени меньше нормальной (то есть менее 40 часов в неделю), установленная по соглашению сторон трудового договора и оплачиваемая пропорционально отработанному времени или в зависимости от объёма выполненной работы).

Кроме рабочего времени было изучено правовое регулирование режима рабочего времени - это порядок распределение нормы рабочего времени в рамках конкретного периода в течении суток, вечерних и ночных часов, календарной недели, месяца или более длительного учётного периода. А также в Трудовом кодексе РФ регламентируются следующие разновидности режима рабочего времени, к ним относятся:

- режим ненормированного рабочего дня;
- режим гибкого рабочего времени;
- режим сменной работы;

- режим рабочего дня, разделённого на части.

Правовое регулирование режима рабочего времени также включает в себя и способы учёта рабочего времени, а именно под учётом рабочего времени признаётся выявление и фиксация выходов на работу, работодатель обязуется вести учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 3 ст. 91 ТК РФ). Учёт рабочего времени является необходимым средством контроля за выполнение работниками установленной нормы продолжительности труда. В учёте учитывается всё время работы: дневные, вечерние, ночные часы, часы работы в выходные, праздничные дни, а также сверхурочные часы работы и т.д. Информация об использовании рабочего времени отражаются в таблице учёта рабочего времени, в графике работ, а так же в расчёте заработной платы.

Помимо выше перечисленного нами была изучена правоприменительная практика, где в основном было отказано работникам в удовлетворении их исковых требований, так как в силу ст. 392 Трудового кодекса РФ они пропустили сроки для обращения в суд и в основном суд выносил решение в пользу ответчика.

Также были выявлены проблемы, а именно что в Трудовом законодательстве не дано чёткого разъяснения по поводу режима рабочего времени, следовательно необходимо законодательно закрепить понятие режима рабочего времени, например, что «режим рабочего времени - это распределение нормы рабочего времени в течении календарного периода, порядок установление которого определяется а соответствии с нормами, регулирующие его конкретный вид». Следующей проблемой является то, что на практике зачастую возникает трудность в определении нормальной продолжительности рабочего времени для работников, которые привлекаются к работе на неполное рабочее время. Дело в том, что законодательством не установлены минимальные и максимальные сроки труда. Поэтому, необходимо законодательно решить вопрос о норме продолжительности рабочего дня (смены) или рабочей недели. Можно установить, что продолжительность рабочего времени при работе на условиях неполного рабочего времени не должна превышать четырёх часов в день, а в течении

инедели или другого учётного периода, не должна превышать половины недельной нормы рабочего времени за другой учётный период.

Так же в трудовом праве существует такая проблема, как дискриминация по возрасту. Зачастую востребованными являются работники до 30 или 35 лет. Что уже говорить о гражданах за 50 лет и свыше, которым с точки зрения физиологии труднее работать на производстве, где требуется быстрая и точная реакция.

Поэтому данной целью являться, облегчить положение пожилых работников на производстве, то есть: сократить нормальную продолжительность рабочего времени, постепенно сокращать продолжительность рабочего времени для всех пожилых трудящихся по их просьбе в течении установленного периода, предшествующего достижению пенсионного возраста; также разрешать по своему усмотрению определять режим рабочего времени, в частности неполное рабочее время, по скользящему графику.

В данной выпускной квалификационной работе нами была изучена история развития рабочего времени в Российской Федерации, а также рассмотрено правовое регулирование рабочего времени в ретроспективе, было дано понятие и виды рабочего времени, охарактеризован режим рабочего времени, а также его разновидности и были описаны способы учёта рабочего времени.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019 № 48-ФЗ) // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1(ч. 1). - Ст. 3.

3 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 01.05.2019 № 96-ФЗ) // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1(ч. 1). - Ст. 1.

4 Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ (в ред. от 07.03.2018 № 56-ФЗ) «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2000. - № 46. - Ст. 4538.

5 Федеральный закон от 24.11.1995 года № 181-ФЗ (в ред. от 29.07.2018 № 272-ФЗ) «О социальной защите инвалидов в РФ» // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 48. - Ст. 4563.

6 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 01.05.2019 № 85-ФЗ) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2012. - № 53(ч. 1). - Ст. 7598.

7 Федеральный закон от 30.03.1995 № 38-ФЗ (в ред. от 23.05.2016 № 149-ФЗ) «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека» // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 14. - Ст. 1212.

8 Закон РФ от 02.07.1992 № 3185-1 (в ред. от 19.07.2018 № 213-ФЗ) «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании» // Ведом-

ственный Съезд народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. - 1992. - № 33. - Ст. 1913.

9 Постановление Правительства от 11.12.2002 № 884 (в ред. от 30.09.2014 № 993) «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 51. - Ст. 5081.

10 Постановление Правительства РФ «О переносе выходных дней в 2019 году» от 01.10.2018 № 1163. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11 Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2007. - № 19. - Ст. 2356.

12 Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 1996. - № 15.- Ст. 1629.

13 Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (в ред. от 24.12.2014 № 1469) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2003. - № 8. - Ст. 757.

14 Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 (в ред. от 04.09.2012 № 882) «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 50. - Ст. 4952.

15 Постановление Госкомстата РФ «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты» от 05.01.2004 № 1. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16 Приказ Минфина РФ от 02.04.2003 № 29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организации, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений» // Российская газета. - 2003. - № 82.

17 Приказ Минтранса РФ от 07.07.2011 № 181(в ред. от 13.01.2017 № 12) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов и гражданских авиаций» // Российская газета. - 2011. - № 240.

18 Приказ Минтранса РФ от 20.09.2004 № 15 (в ред. от 03.05.2018 № 170) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» // Российская газета. - 2004. - № 248.

19 Приказ Минтранса РФ «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспортного общественного пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» от 09.03.2016 № 44. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

20 Приказ Минздрава РФ от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и учёта рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организации дежурств на дому» // Российская газета. - 2014. - № 117.

21 Приказ Министерства труда и социальной защиты от 11.09.2013 № 457н «Об установлении продолжительности сокращенного рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ветеринарным и иным работникам, непосред-

ственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающим больных туберкулезом». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

22 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.09.2009 № 588-н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определённые календарные периоды времени в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» // Российская газета. - 2009. - № 188.

23 Приказ Министра обороны от 16.05.2003 № 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных сил РФ» // Российская газета. - 2003. - № 115.

24 Письмо Минздравсоцразвития РФ от 11.05.2006 № 12918/МЗ-14. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

II Специальная литература

25 Антонович, А.Я. Курс государственного благоустройства (полицейского права) / А.Я. Антонович. - Киев, 1890. - Ч. 1-2.

26 Бриллиантова, Н.А. Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова, И.Я. Киселев; под ред. О. В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2012. - С.268.

27 Волкова, О.Н. История развития советского трудового законодательства / О.Н. Волкова. - М.: ВЮЗИ, 1986. - 62 с.

28 Гусов, К.Н. Трудовое законодательство: сборник нормативных актов / К.Н. Гусов. – М.: ТК Велби, 2010. -449 с.

29 Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие / И.Я. Киселев.- М.: Издательство НОРМА, 2001. - 384 с.

30 Кондратьева, Е.В. Рабочее время и время отдыха / Е.В. Кондратьева // Управление персоналом. - 2006. -152 с.

31 Лившиц, Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З.

Лившиц. - М.: Наука, 1989. – 191 с.

32 Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. - Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. - 879 с.

33 Панина, А.Б. Трудовое право / А.Б. Панина. – М.: Форум, 2008. – 304 с.

34 Платонов, С.Ф. Лекции по русской истории /С.Ф. Платонов. - М.: ВЛАДОС, 1994.- Ч. 1. - 480 с.

35 Постатейный комментарий к трудовому кодексу РФ: научно-практическое пособие / под ред. Л.В. Чистяковой, А.В. Касьянова. - М.: Гросс-Медиа, 2018. - 1404 с.

36 Производственный календарь на 2019 год при пятидневной рабочей недели. [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

37 Смирнова, Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха / Е.П. Смирнова. - М.: Изд-во «ГроссМедиа», 2007. -128 с.

38 Снигирев, И.О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие / И.О. Снигирев. - М.: Проспект, 2000. -160 с.

39 Шелымагин, И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России 1900 - 1917гг. / И.И. Шелымагин. - М.:, Госюриздат, 1952.- 319 с.

III Историко-правовые акты

40 Регламент Благочестивейшего Государя Петра Великого от 11.12.1722 «Об управлении Адмиралтейства и Верфи и о должностях Коллегии Адмиралтейской и прочих всех чинов при Адмиралтействе обретающихся». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

41 Санитарные правила по гигиене труда водителей автомобилей, утвержденные Минздравом СССР 05.05.1988 № 4616-88: сборник важнейших официальных материалов по санитарным и противоэпидемическим вопросам. - М., 1991. – Т. 1. – Ч. 2.

42 Правила о найме рабочих от 31.03.1861г. [Электронный ресурс]. – Ре-

жим доступа: <http://lomonosov-fund.ru>. - 16.04.2019.

43 Фабрично-трудовое законодательство от 01.06.1882 «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

44 «Правила для фабрикантов» и «Инструкция чинам фабричной инспекции» от 26.02.1885. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

45 Закон «О запрете ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» от 1885. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

46 Закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» от 02.06.1897. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

47 Полное Собрание Законов Российской Империи: собрание третье (с 01 марта 1881 года по 1913 год): в 33 т. - Т. 17: 1897 (от N 13611 - 14860 и дополнения). 1900. - С. 355, 356.

48 Фабричные законы: сборник законов, распоряжений и разъяснений по вопросам русского фабричного законодательства / сост. М. Балабанов. - СПб., 1909. - С. 57.

49 Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

50 Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. - 1918. - № 87-88. - Ст. 905.

51 Кодекс Законов о Труде РСФСР 1918 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

52 Кодекс Законов о Труде РСФСР от 15.11.1922 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

53 Кодекс Законов о Труде РСФСР от 01.04.1972 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

54 Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. - 1922. - № 70. - Ст. 903.

55 Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 02.01.1929 «О семи часовом рабочем дне». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

56 Указ Президиума Верховного Совета от 26.06.1940 «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрете самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

57 Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» 1935 год. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

58 Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» 1930 год. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

59 Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» 1962 год. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

60 Закон РСФСР «О повышении социальных гарантий для трудящихся» от 19.04.1991 № 1028-1. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

61 Постановление СНК СССР «О мероприятиях по борьбе с туберкулезом» от 05.01.1943 № 15. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

62 Постановление Верховного Суда РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» // Ведомость Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. - 1990. - № 24. - 287с.

IV Правоприменительная практика

63 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О

применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 2014. - № 4.

64 Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» от 24.11.2015 № 52. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

65 Решение Верховного Суда Российской Федерации от 26.06.2018 № АКПИ18-376. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

66 Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 27.12.2017 № 2-6879/2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://blaggs.amr.sudrf.ru>. - 24.04.2019.

67 Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 12.09.2018 № 2-6200/2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://blaggs.amr.sudrf.ru>. - 24.04.2019.

68 Государственная инспекция труда в Амурской области. Акт проверки от 25.04.2019 № 28/12-2180-19-И. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://git28.rostrud.ru>. - 26.04.2019.