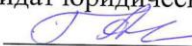


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП
Кандидат юридических наук, доцент
 И. А. Никитина

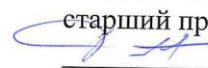
« 09 » 06 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ПРАВОВЫЕ НОРМАТИВЫ

по основной образовательной программе подготовки бакалавров
направление подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

Мацкевич Николай Петрович

Руководитель ВКР
Кандидат юридических наук,
старший преподаватель
 Н. В. Демидов

подпись

« ____ » ____ 2017 г.

Автор работы
Студент группы № 06281
 Н. П. Мацкевич

подпись

Томск – 2017

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра приватного права и право социального обеспечения

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ООП
40.03.01 «Юриспруденция»

И.А. Никитина
«16» 05 2017г.

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой

Мещеряков В.Т.

«20» 05 2017г.

ЗАДАНИЕ

по подготовке выпускной квалификационной работы

студенту Макушкин Николай Петрович

Тема
выпускной (квалификационной) работы Работа френч и его кривые
кермань

Утверждена 06 10 2016

Руководитель
работы: Александр Николаевич Ветров

Сроки выполнения выпускной (квалификационной) работы:

1). Составление предварительного плана и графика написания выпускной (квалификационной) работы
с «20» 04 2017г. по «29» 04 2017г.

2). Подбор и изучение необходимых нормативных документов, актов и специальной литературы с «18» 04 2017г. по «25» 05 2017г.

3). Сбор и анализ практического материала с «25» 04 2017г. по «30» 04 2017г.

4). Составление окончательного плана выпускной (квалификационной) работы
с «15» 05 2017г. по «18» 05 2017г.

5). Написание и оформление выпускной (квалификационной) работы
с «01» 05 2017г. по «10» 06 2017г.

Если работа выполняется по заданию организации указать ее

Встречи дипломника с научным руководителем – ежемесячно (последняя неделя месяца в часы консультаций).

Научный руководитель Ветров Н.В.

С положением о порядке организации и оформления выпускных (квалификационных) работ ознакомлен, задание принял к исполнению Макушкин Н.П.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. Понятие и правовое регулирование рабочего времени на современном этапе.....	8
1.1 Понятие рабочего времени.....	8
1.2 Правовое регулирование рабочего времени на современном этапе....	14
2. Правовые нормативы рабочего времени и их виды.....	21
2.1. Понятие правового норматива рабочего времени.....	21
2.2. Виды правовых нормативов рабочего времени.....	24
3. Проблемы правоприменительной практики, связанные с правовым регулированием рабочего времени.....	35
3.1. Проблемы установления и реализации на практике режима неполного рабочего дня.....	35
3.2. Проблемы установления применения режима ненормированного рабочего дня.....	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	50
Список использованной литературы.....	53

ВВЕДЕНИЕ

Институт рабочего времени является одним из важнейших составляющих отрасли трудового права. К нему относится не только время труда, но и всё время пребывания работников на предприятии, в учреждении или организации, а также у работодателя – физического лица. В рабочее время включается и время нахождения в подчинении, даже если работник в это время не работал (например, в случае простоя не по вине работника).

Как юридическое явление, рабочее время осуществляет многоплановую роль.

Устанавливает меру должного участия работников в трудовой деятельности, необходимой для обеспечения жизнедеятельности общества. Рабочее время в данном контексте обуславливает наличие института времени отдыха, необходимое для возобновления жизненных сил работника, сохранения его здоровья, повышения уровня саморазвития и т.д. Достижение оптимального баланса между институтом рабочего времени и временем отдыха – это одна из самых актуальных проблем современного трудового права.

С экономической точки зрения, рабочее время, одно из важнейших факторов организации труда, т.е определяется уровень производительности, так же экономической эффективности на каждой организации. При тяжелом виде трудовой деятельности, при продолжительном труде, к примеру: «когда работникам своевременно не предоставляется отпуск для отдыха», в таких условиях работники испытывают нервную перегрузку, происходит психологическая усталость, при этом качество труда снижается, это отрицательно сказывается на экономике предприятия .

Рабочее время – институт российского трудового права. Его правовое регулирование осуществляется нормами кодифицированного правового акта – «Трудовой кодекс РФ». Однако на этом источники правового регулирования рабочего времени не исчерпываются. Так, например, в связи с принятием

«Федерального закона от 3 июня 2011 г. № 107-ФЗ»¹, вопрос о режиме рабочего времени приобрел новый аспект, т.е. количество существующих часовых поясов в Российской Федерации было сокращено. Особенно это нововведение коснулось категории работников, характер работы которых связан с перевозками, длительным нахождением в пути и т. д.

Актуальность темы исследования подтверждается и другими обстоятельствами. Так, необходимо уточнить каким образом дифференцируются нормы продолжительности рабочего времени в зависимости от условий и особенностей различных категорий работников.

Проблемы правового регулирования рабочего времени и правовых нормативов рассматривалась в работах таких представителей науки трудового права, как Ю. П. Орловский, В. Н. Толкунова, А. Я. Петров, Л. А. Чиканова, Е. Г. Ситникова, Т. М. Фахрутдинова, Н. Н. Шептулина и других.

В основу работы заложены: аналитические, сравнительно-правовые, исторические методы.

Нормативно-правовую базу работы образуют: Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, а также иные нормативно-правовые акты, в которых содержатся нормы трудового права.

Объектом данного исследования выступают общественные отношения в сфере правового регулирования института рабочего времени.

Целью исследования является проведение анализа правовых норм, регулирующих нормативы рабочего времени.

Задачи работы заключаются в следующем:

- проанализировать понятие рабочего времени;
- раскрыть нормальную продолжительность рабочего времени;

¹ Федерального закона от 3 июня 2011 г. № 107-ФЗ «Об исчислении времени»// Российская газета, № 120, 06.06.2011//. [Электронный ресурс] // Электрон. версия печат. публ. – Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс»

-изучить правовые нормативы сокращенной продолжительности рабочего времени и работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

-выявить и проанализировать существующие проблемы правоприменительной практики, связанные с рабочим временем.

Дипломная работа состоит из введения, основной части, состоящая из трех глав, заключения, списка использованной научной юридической литературы и Нормативных правовых актов РФ.

1. Понятие и правовое регулирование рабочего времени на современном этапе

1.1 Понятие рабочего времени

Любой труд, трудовая деятельность характеризуется количественными и качественными показателями. Труд протекает во времени, в течение которого работник выполняет определенный, заданный ему объем работы в соответствии с его трудовой функцией. На этой основе в трудовом праве существует такая категория, как нормирование труда (глава 22 ТК РФ). Хотя эта категория не относится к исключительно правовой, базируется на экономических показателях и категориях. «В трудовом законодательстве находится ряд правовых гарантий, в частности, государственное содействие системной организации нормирования труда; использование систем нормирования, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором (ст. 159 ТК РФ); уведомление работников о введении новых норм труда, не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ); установление обязанности для работодателя по обеспечению нормальных условий для выполнения работниками норм выработки (ст. 163 ТК РФ); локальное регулирование порядка введения, замены, пересмотра норм труда, допускаемое с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК РФ)».²

«Легальное определение рабочего времени содержится в ч. 1 ст. 91 ТК РФ»³. «С этого определения очевидно, что в правовое понятие рабочего времени входят не только периоды непосредственного выполнения

² Уракова Е. В. Нормированный и ненормированный рабочий день// Культура: управление, экономика, право. М.: Юрист 2009. № 2. С. 10.

³ ч. 1 ст. 91 ТК РФ рабочее время, установлено как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами принадлежат к рабочему времени. [Электронный ресурс] // Электрон. версия печат. публ. – Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс»

работником трудовых обязанностей, но и иные периоды, включаемые в рабочее время в соответствии с действующим законодательством».⁴ «Таким образом, правовое понятие рабочего времени содержит в себе и отдельные производственные потери, признаваемые таковыми экономическими науками».⁵

В ст. 109 ТК РФ учтено предоставление на отдельных видах работ, в течение рабочего времени, специальных перерывов, predetermined технологий производства и труда. Виды данных работ, длительность и порядок предоставления указанных перерывов формируется правилами внутреннего трудового распорядка. В ч. 2 ст. 109 ТК РФ закреплена обязанность работодателя по предоставлению работникам, работающим в холодное время на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в случае необходимости специализированных перерывов с целью обогрева и отдыха, которые входят в рабочее время. Подобным способом, указанные перерывы, а также другие перерывы, предоставляемые работникам в соответствии с законодательством и местными нормативными правовыми актами, вводятся в рабочее время. По соглашению между работодателем и представителями сотрудников в рабочее время могут быть введены любые перерывы. Подобное включение улучшает положение сотрудников. В свою очередь ст. 9 ТК РФ позволяет заключать договоры о труде, предусматривающие обеспечение работникам дополнительных, по сравнению с законодательством, льгот за счет средств работодателя. Рабочее время подлежит оплате. По этой причине вовлечение неоплачиваемых перерывов, в состав рабочего времени, делает лучше положение работников по сравнению с действующим законодательством. Употребление правового понятия рабочего времени подразумевает доказывание юридически важных факторов, входящих в данное правовое

⁴ Елистратова В. С. Иные периоды времени, включаемые в рабочее время: проблемы правового регулирования // Законность и правопорядок в современном обществе. М., 2014. № 18. С. 149.

⁵ Гейц И. В. Рабочее время как основа нормирования труда. М.: Дело и Сервис, 2008. С. 18

понятие. Можно выделить несколько юридически значимых обстоятельств, подлежащих проверке при использовании правового понятия рабочего времени.

Следует проконтролировать установление периодов работы всем работникам организации, либо определенному работнику, исполняющему трудовую функцию в индивидуальном порядке. Установление периодов работы производится в правилах внутреннего трудового распорядка организации для всех ее работников, либо в трудовом договоре определенного работника, работающего по индивидуальному расписанию. Отсутствие положений о времени исполнения трудовых обязанностей в правилах внутреннего трудового распорядка или трудовом договоре, дает возможность работнику самостоятельно определять периоды, в течение которых он осуществляет работу в интересах работодателя. По этой причине, подтверждение данного обстоятельства может происходить не только документами, имеющимися у работодателя, но и представленными работником. При этом не исключено применение свидетельских показаний.

Доказыванию, при употреблении понятия рабочего времени, подлежит наличие или отсутствие перерывов, включаемых в рабочее время. К примеру, в рабочее время вводятся простои не по вине работника. Наличие указанных периодов также может быть подтверждено различными документами, в том числе и заявлениями работника, а также свидетельскими показаниями.

При употреблении понятия рабочего времени, в правовом смысле, доказыванию подлежит учет указанного времени в качестве рабочего. «Учету подлежат все периоды непосредственного выполнения работником трудовых обязанностей в интересах работодателя, а также включаемые в рабочее время перерывы. Решение о введении указанных периодов в рабочее время может быть принято полномочным представителем работодателя на основании представленных ему документов, включая заявления работников и их представителей о фактической продолжительности отработанного в интересах работодателя времени. Решение о признании определенных периодов рабочим временем может быть принято КТС путем исследования

представленных доказательств, в частности, представленных работодателями и работниками документов, опроса свидетелей. Работодатель может быть обязан включить определенные законодательством и локальными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором периоды в рабочее время на основании предписания государственной инспекции труда либо судебного решения. Данные решения будут законными и обоснованными при доказанности перечисленных обстоятельств»⁶.

Российское трудовое законодательство определяет предельную меру труда (предельную норму рабочего времени), которую работодатели ни самостоятельно, ни по соглашению с представительными органами сотрудников или с самими сотрудниками, не могут превышать (исключения из этого правила допускаются лишь в случаях, установленных законом (ст. 97, 99, 101 ТК РФ).

Нормальное рабочее время – это продолжительность рабочего времени, применяемая в том случае, если работа производится в обычных условиях труда и лица, ее исполняющие, не нуждаются в специализированных мерах охраны труда. Согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может быть выше 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени в организации определяется коллективным договором, соглашениями. В тех случаях, когда коллективный договор не заключался или условие о продолжительности труда не было включено в коллективный договор, в качестве реальной нормы рабочего времени функционирует предельная норма, определенная законодательством, - 40 часов в неделю. Но данное определено не для всех категорий, а только для тех, кто традиционно нуждается в повышенной социальной защите: для несовершеннолетних; инвалидов; работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. С целью определенных иных категорий наибольшая длительность рабочего дня (смены) установлена подзаконными актами. К примеру, для работающих

⁶ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2009. С. 287.

вахтовым методом продолжительность ежедневной работы не должна превышать 12 часов. К сожалению, в российском трудовом законодательстве не находится границы длительности рабочего дня (смены) для работников, которые работают в обычных (нормальных) условиях, что на практике зачастую приводит к установлению крайне длительного рабочего дня (смены) (например, 24 часа, 16 часов и т.п. для охранников, вахтеров, дежурных слесарей и пр.). Единственной гарантией при этом считается норма о введении суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Но указанной статьей учтено введение подобного учета, когда по условиям производства (работы) либо при исполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная длительность рабочего времени. Условия работы при этом таковы по объективным причинам, а не вследствие того, то что нанимателю наиболее комфортно использовать сотрудников, для того чтобы никак не обременять себя отыскиванием замены. Считаю, что прежде всего с точки зрения охраны труда необходимо ввести ограничения продолжительности рабочего дня или смены для работников, работающих в обычных условиях (например, не более 12 часов).

«Нормальная (она же максимальная) продолжительность рабочего времени является величайшим национальным достоянием. Такая продолжительность установлена Конвенцией МОТ № 47 1935 г. К сожалению, не все государства ратифицировали указанный документ, поэтому на уровне их национального законодательства установлена гораздо более продолжительная рабочая неделя»⁷.

«Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден

⁷ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А. В. Гребенщиков, Т. В. Иванкина и др.; под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015.- 848 с.

приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 августа 2009 г. № 588н»⁸.

В соответствии с этим нормативным правовым актом, норма рабочего времени на конкретные календарные периоды времени, вычисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены): при 40-часовой рабочей неделе - 8 час.; при продолжительности рабочей недели менее 40 час. - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

«Учет времени, фактически отработанного каждым работником, должен вестись в организациях всех организационно-правовых форм, кроме бюджетных учреждений, по формам Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» или Т-13 «Табель учета рабочего времени», утв. Постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 5 января 2004 г. N 1»⁹.

Для медицинских работников предусмотрен особый вид рабочего времени – дежурство на дому, т. е. нахождение медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, период дежурства на дому учитывается в размере 30 мин рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период (ст. 350 ТК РФ).

⁸ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 августа 2009 г. N 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»// рос. газ., от 7 октября 2009 г. N 188

⁹ Красноярова Е. В. Социальное назначение норм о рабочем времени и времени отдыха, возможности социального партнерства // Вестник Иркутского государственного технического университета.М.:, 2015. № 11 (106). С. 34.

1.2 Правовое регулирование рабочего времени на современном этапе

В первоначальной редакции ТК РФ, в отличие от действующей, законодатель при определении рабочего времени, а также иных периодов времени использовал безликое понятие «законы», что делало вышеназванные термины нечеткими и даже противоречивыми. Новая редакция прямо отсылает стороны трудового правоотношения к нахождению формулировки «иные периоды времени» в ТК РФ, например, в ст. 99 «Сверхурочная работа» и в ст. 101 «Ненормированный рабочий день». Названия этих статей и их содержание прямо и четко определяют понятие «иные периоды времени», а ст. 97 ТК «Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени» подытоживает его.

«Федеральный закон № 157-ФЗ ввел в ст.91 новую часть – третью. Согласно этой части порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда»¹⁰. Таким органом, согласно «Постановлению Правительства РФ от 30 июня 2004г. № 324»¹¹ и некоторым другим нормативно-правовым актом, является Федеральная служба по труду и занятости в составе Правительства Российской Федерации.

«Введение данной части имеет важное трудовое и социальное значение для субъектов трудового права – работников и работодателей. Четко

¹⁰ Федеральный закон от 22.07.2008 №157-ФЗ (ред. от 27.06.2011г.) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и статью 26.3 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 30 (ч. 1). Ст. 3613.

¹¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости»// Собрание законодательства Российской Федерации 12.07.2004, № 28, ст. 2901// Консультант Плюс : справ. правовая система. Версия проф. Электрон. дан. М., 2017г.

устанавливается компетентный орган (в данном случае Федеральная служба по труду и занятости), ответственный за исчисление норм рабочего времени, и при возникновении, например, спора между работником и работодателем по поводу неправильного исчисления данных норм, можно опираться на различные инструкции федерального органа исполнительной власти. Ранее же в данном вопросе имелся пробел в ТК РФ, что приводило участников трудовых правоотношений к определенным разногласиям»¹².

Существенно изменилась и статья 92 ТК РФ. Так, если ранее, согласно редакции 2002 года, ч.1 данной статьи только указывала параметры сокращения нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю) - на 16 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет, на 5 часов в неделю - для работников -инвалидов I и II группы, на 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет, а также тех, кто занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (например, в шахте или литейных цехах моторных заводов и т.д.), то теперь, согласно редакции 2015 года, указываются не параметры, а точное количество часов сокращенной продолжительности рабочего времени. Так, для работников в возрасте до 16 лет оно составляет 24 часа в неделю и не более, для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов (согласно старой редакции - 36 часов; в 2006 году законодатель облегчил на 1 час труд данной категории несовершеннолетних граждан, что имеет социальный характер), для работников-инвалидов I или II группы - также 35 часов, как и для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Таким образом, новая редакция данной статьи прямо и четко определяет часы сокращенной продолжительности рабочего времени, а отсылка к предыдущей статье, позволяющая уточнять и вычислять нормативы сокращения, ликвидирована.

В том же контексте изменилась и ч. 3 ст. 92 ТК РФ (согласно редакции 2002 года), в соответствии с которой сокращенная продолжительность рабочего времени могла устанавливаться для других категорий работников

¹² Михайлов С. А. Рабочее время: интерпретация отдельных изменений в законодательстве о труде Российской Федерации // Вестник АПК Верхневолжья. 2012. № 1. С. 17.

(например, педагогов) только федеральным законом, а согласно же редакции 2015 года – и ТК РФ. Хотя и тогда, и теперь действовала и продолжает действовать, например, глава 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников» и др. Ранее получалось, что нельзя было ссылаться на сам ТК РФ вследствие туманной и непрозрачной формулировки. В настоящее время этот пробел в праве устранен и данная часть обрела законченность.

Отдельные значительные изменения претерпела и ст. 96 ТК РФ. Ночное время – это время с 22 часов и до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час, однако если редакция 2002 года на этом формулировку ч. 2 ст. 96 заканчивала, то редакция 2016 года её продолжает - «без последующей отработки». Такое изменение было вызвано тем обстоятельством, что в комиссии по трудовым спорам и суды между 2002 и 2015 годами поступало значительное количество жалоб работников на работодателей по данному факту. Работодатели зачастую заставляли работников отрабатывать этот час в иное время и не всегда оплачивали данный час. Пробел в трудовом законодательстве приводил к тому, что жалобы работников обычно отклонялись. Новая редакция статьи этот пробел устранила, что имеет как социальное значение (защиту трудовых прав работников), так и теоретическое (прозрачность формулировки).

Подверглась изменениям и ч.5 ст. 96 ТК РФ, посвященная допуску к работе в ночное время. Так, если ранее, согласно прежней редакции, к работе в ночное время не допускались беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений (например, молодые певцы или танцоры, участвующие в концерте, который заканчивается после 24 часов ночи) и другие категории работников, то теперь, согласно новой редакции, инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время (наряду, например, с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет и т.д.), но только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не

запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Данное изменение носит безусловный социальный характер, поскольку некоторые категории граждан - инвалидов II группы (например, при наличии заболевания язвы желудка) вполне могут работать вахтерами на предприятии, в общежитии и т.д., получая при этом заработную плату, которая вместе с пособием по инвалидности поможет этим гражданам выживать каким-то образом в нашей стране. Данное обстоятельство направлено и на укрепление термина «Россия - социальное государство» (ст. 7 Конституции РФ), что делает заботу о гражданах (не только инвалидах) со стороны государства, не декларацией, а полновесным фактом.

Законодатель ввел существенные преобразования и в 99-ю (последнюю) статью главы 15 ТК РФ, изменив не только большую часть статьи, но и её название. В редакции 2002 года название именовалось как «работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)», в редакции же 2017 года - просто «сверхурочная работа», что является более приемлемым теоретическим упрощением, поскольку далее следует сам термин. Итак, «согласно ч. 1 ст. 99, сверхурочная работа - это работа, выполняемая (в редакции 2002 года - производимая) работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника (в старой редакции последние два слова отсутствовали) продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени (в 2002 году этой формулировки не было) - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период»¹³.

«Это изменение имеет прежде всего научно-теоретический характер, поскольку, во-первых, устраняет лишнее, на наш взгляд, и взгляд современного законодателя, конспективное изложение термина «сверхурочная работа» в названии статьи (поскольку термин полностью раскрывается в ч. 1 ст. 99), а во-вторых, делает некоторые формулировки

¹³ ст. 99 ТК РФ «сверхурочная работа» (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ)// Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

более удобными для понимания гражданами («выполняемая» вместо «производимая»), указывает на работника как субъект трудовых отношений и прямо отсылает граждан к новой ч. 3 ст. 91, где устанавливается порядок исчисления нормы рабочего времени, влияющий на суммированный учет этого времени»¹⁴.

Изменились и виды привлечения работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия. Согласно редакции 2002 года таких видов было 5, по редакции 2017 года их стало 3; остальные 2 вида составили основу привлечения работника к сверхурочной работе без его согласия. Кроме этого появился новый, 3-й вид. Итак, согласно новой редакции ТК РФ, привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях (п. 1-3 ч. 2 ст. 99):

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в т. ч. 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 (п. 3 ч. 2 ст. 99 редакции 2002 года);

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников (п. 4 ч. 2 ст. 99 редакции 2002 года);

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва (п. 5 ч. 2 ст. 99 ТК РФ).

¹⁴ Михайлов С. А. Рабочее время: интерпретация отдельных изменений в законодательстве о труде Российской Федерации // Вестник АПК Верхневолжья. 2012. № 1. С. 19.

Оставление этих видов в новой редакции ТК РФ объясняется прежде всего тем, что данные работы не относятся к очень срочным, они могут нарушить деятельность части предприятия, а не его всего, поэтому требуется письменное согласие работника. Работник может отказаться от продолжения работы в сверхурочное время по многим причинам (сильная переутомляемость, усталость, болезнь, необходимость забрать ребенка из детского сада и т. д.), а работодатель обязан заменить сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях (п. 1-3 ч. 3 ст. 99 ТК РФ):

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения их последствий, а также последствий стихийного бедствия;

2) при производстве общественно-необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или его угрозы (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (новый вид).

В данных случаях работодатель имеет право не спрашивать согласия работника, поскольку работы имеют характер сверхсрочных, так как нарушается нормальная деятельность не только предприятия, но и населенного пункта или его части (наводнение и т. д.), субъекта РФ или его части (эпидемии и т. д.), РФ в целом (военное положение, введенное Президентом РФ в результате нападения на Российскую Федерацию армий или воинских частей другого государства и т.д.). Если же в каждом из этих случаев спрашивать согласие работника, то можно потерять (не только в

переносном, но и в прямом значении) и предприятие (угроза уничтожения и др.), и населенный пункт (угроза разрушения и др.) и Россию в целом (угроза захвата со стороны иностранных государств). Нельзя забывать и о том, что работник - это ещё и гражданин Российской Федерации, который обязан согласно ч. 1 ст. 59 Конституции РФ защищать своё Отечество. Именно эти причины изменений ч. 3 ст. 99 ТК РФ являются наиболее существенными.

Изменения в институте рабочего времени были вызваны, таким образом, следующими существенными обстоятельствами:

1. Необходимостью более четкого и детального освещения некоторых фраз и терминов (иные периоды времени, часы сокращенной продолжительности рабочего времени и др.);
2. Усилением научно-теоретического характера формулировки отдельных понятий трудового права (например, термина «сверхурочная работа» и др.);
3. устранением пробелов и недостатков в трудовом законодательстве;
4. Социальным характером действий законодателя, направленных на улучшение условий труда работника.

В целом, в действующем варианте Трудового Кодекса РФ законодатель полнее и детальнее отразил все структурные элементы изменений, что привело к более ясному пониманию гражданами буквы закона.

2. Правовые нормативы рабочего времени и их виды

2.1 Понятие правового норматива рабочего времени

Законодательная регламентация режима рабочего времени свидетельствует о важности стандартизации меры труда. «В науке трудового права анализируются два способа определения меры труда: по его продолжительности (экстенсивности) и по его интенсивности, с точки зрения уплотнения затрат труда на единицу времени. В регулировании рабочего времени в Трудовом кодексе РФ достаточно широко применяется первый способ. Норма времени, приобретая социальный характер, юридически закрепляется в качестве правового норматива. Правовой норматив рабочего времени – это норма рабочего времени, нашедшая закрепление в законодательстве о труде, локальных нормативных правовых актах».¹⁵ «Правовые нормативы рабочего времени могут конкретизироваться и в трудовом договоре. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя»¹⁶.

«Проблема о наличии в действующем законодательстве о труде правового норматива рабочего времени решается труднее. Законодатель в Трудовом кодексе РФ упоминает об «общей продолжительности рабочего дня (ч. 1, ст. 102 ТК РФ), о работах, «интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня», о том, что «рабочий день может быть разделен на части» (ст. 105 ТК РФ, в заголовке (наименовании), которой законодатель также упоминает о рабочем дне). При этом законодатель одновременно применяет термины «смена» и «рабочий день», очевидно, выделяя тем самым их не идентичность. Если в КЗоТ РСФСР 1922 г. основным правовым нормативом рабочего времени объявлял рабочий день, за сокращение

¹⁵ Фахрутдинова Т. М. Виды правовых нормативов рабочего времени / Т. М. Фахрутдинова // Вестник Омской юридической академии. 2011. № 2 (15). С. 29.

¹⁶ Фахрутдинова Т. М. Внутренний трудовой распорядок организации (правовые вопросы): автореф. к. ю. н. Томск, 2006. С. 10.

которого и велась борьба рабочего класса до 1918 г., то в Трудовом кодексе РФ 2001 г. основным правовым нормативом рабочего времени становится рабочая неделя»¹⁷.

По сути отработанное время может не совпадать с установленной правилами внутреннего трудового распорядка, либо трудовым договором нормой рабочего времени. Работа свыше установленной работнику продолжительности рабочего времени тоже является рабочим временем со всеми вытекающими отсюда правовыми последствиями даже в том случае, если работодатель привлекал работника к такой работе в нарушение законодательства и работник никак не должен был её выполнять.

«Следует отметить, что в рабочее время включаются и другие периоды, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Это и специальные перерывы для обогрева и отдыха, и перерывы для кормления ребенка, и др.(ст. ст. 109, 258 ТК РФ). Коллективным договором могут быть установлены и иные периоды, относящиеся к рабочему времени»¹⁸.

Норма рабочего времени - количество часов, которое работник обязан отработать в течение конкретного календарного периода. Российское трудовое законодательство устанавливает предельную меру труда (предельную норму рабочего времени), которую работодатели ни самостоятельно, ни по соглашению с представительными органами работников или с самими работниками не могут превышать (исключения из этого правила допускаются лишь в случаях, установленных законом (ст. ст. 97, 99, 101 ТК РФ).

Нормирование рабочего времени осуществляется с учетом условий труда, возрастных и иных особенностей работников и других факторов. В зависимости от установленной продолжительности рабочего времени

¹⁷ Фахрутдинова Т. М. Внутренний трудовой распорядок организации (правовые вопросы): автореф. к. ю. н. Томск, 2006. С. 11.

¹⁸ Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Викторова Н. Г. Трудовое право: Учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С. 84.

трудовое законодательство различает следующие его виды: а) нормальное рабочее время; б) сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ); в) неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

Категория нормативов рабочего времени важна не только с точки зрения трудового права. Так, показателен вывод из судебно-арбитражной практики о том, что срок для устранения недостатков строительных работ считается разумным, если его определяют с учетом нормативов рабочего времени. «Полагая действия управления строительства по расторжению договора подряда незаконными», истец обратился в суд с иском. Удовлетворяя заявленное требование, арбитражный суд исходил из доказанности доводов истца о том, что... установленные сроки для устранения недостатков не отвечают требованиям разумности. При этом суд отклонил в качестве доказательства разумности сроков устранения недостатков представленную ответчиком копию локального сметного расчета на демонтажные сметные работы, поскольку в расчете отражен не весь перечень работ, устранить недостатки по которым требовалось. Суд кассационной инстанции считает, что судом при принятии решения не исследовался в полном объеме вопрос разумности срока, представленного для устранения замечаний. При новом рассмотрении суду необходимо исследовать указанные вопросы, дать оценку разумности срока с учетом нормативов рабочего времени на устранение замечаний заказчика»¹⁹.

В трудовом праве вопросы о разумности правовых нормативов и их соотношения с объемом работ, установленных для конкретного работника, решается с помощью института нормирования труда.

¹⁹ Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 22 янв. 2007 г. № Ф04-8178/2006(28985-А75-20) по делу № А75-4085/2006. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

2.2 Виды правовых нормативов рабочего времени

«В ТК РФ закреплены следующие правовые нормативы рабочего времени: 1) рабочая неделя; 2) рабочая смена (продолжительность ежедневной работы); 3) учетный период; 4) лимит занятости; 5) рабочий день»²⁰.

Рабочая неделя - продолжительность рабочего времени в течение календарной недели (40 часов согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ) является наиболее общей его мерой, применяемой в условиях как пятидневной, так и шестидневной рабочей недели. Будучи установленной законом, нормальная продолжительность рабочего времени не может быть изменена иными нормативными актами, а также соглашением сторон.

Рабочая неделя или нормальная продолжительность рабочего времени – это основной (главный) правовой норматив рабочего времени, исходя из недельной нормы, устанавливается в необходимых случаях норма рабочего времени на иные периоды (месяц, квартал, год). Кроме того, рабочая неделя лежит в основе месячной нормы рабочего времени, при подсчете неполного рабочего времени и т. д.

По своей продолжительности рабочая неделя может быть как нормальной, т. е. 40-часовой, так и сокращенной либо неполной. Основным видом рабочей недели является пятидневная. По структуре, которую определяет работодатель, пятидневная рабочая неделя состоит из пяти рабочих и двух выходных дней. Как правило, шестидневная рабочая неделя вводится на предприятиях, где по характеру производства и условиям труда нецелесообразно введение пятидневной рабочей недели. так, по графику шестидневной рабочей недели работают многие учебные заведения, большая часть больниц и иные социальные учреждения. Согласно ст. 95 ТК РФ

²⁰ Фахрутдинова Т.М. Виды правовых нормативов рабочего времени / Т.М. Фахрутдинова // Вестник Омской юридической академии. 2011. № 2 (15). С. 29.

накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Рабочая смена – продолжительность рабочего времени (в часах и минутах) в течение суток в соответствии с графиком (распорядком) работы.

Смена – промежуток времени, по истечении которого сменяются работающие, занятые в одном и том же технологическом процессе. Она может быть дневной и ночной. Установленные трудовым законодательством гарантии, обеспечивающие ограничение продолжительности ежедневной работы (смены), включают также правила, касающиеся продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, в ночное время. Согласно ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Легальное определение, «сменной работы содержится в ст. 103 ТК РФ»²¹. Как правильно указано в юридической литературе, «введение сменной работы в одних случаях является необходимым, поскольку обеспечивает функционирование производственного процесса, когда его длительность превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (например, в непрерывно действующих организациях), в других - возможным, когда работодатель преследует цель эффективного использования оборудования, увеличение объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (например, организации, обслуживающие население)»²².

Следует согласиться и с мнением о том, что графики сменности соответствуют всеми признаками «локальных нормативных правовых актов,

²¹ ст. 103 ТК РФ сменная работа - работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. [Электронный ресурс] // Электрон. версия печат. публ. – Доступ из справ. правовой системы „КонсультантПлюс“

²² Гаврилина А.К., Коршунова Т.Ю. Рабочее время. Комментарий к разделу IV Трудового кодекса Российской Федерации (Серия "Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика") (под общ. ред. профессора Ю. П. Орловского). - М.: Юридическая фирма "Контракт", 2011. С. 101.

а именно волевое содержание, документальное оформление, предназначенность для регулирования социально значимых общественных отношений работников у конкретного работодателя. Они способствуют установлению более рационального режима рабочего времени, создают условия, обеспечивающие нормальное течение технологического процесса»²³.

«При составлении графика сменности должны учитываться гарантии, установленные для работников трудовым законодательством: предоставление еженедельного отдыха, соблюдение правил о междусменном перерыве, ограничения сверхурочной работы и т.п. В частности, при несовпадении числа рабочих и выходных дней по графику с календарной неделей переход из одной смены в другую должен происходить после выходного дня по графику»²⁴.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночным считается время с 22:00 до 6:00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом работодателем. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для лиц, принятых для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при

²³ Дзугкоева, З.В. Правовое регулирование режима рабочего времени: автореф. дисс. к. ю. н. М., 2010. С. 12.

²⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А. В. Гребенщиков, Т. В. Иванкина и др.; под ред. А. М. Куренного, С.П. Маврина, В. А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. 848 С.

шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список таких работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным правовым актом.

«К работе в ночное время, согласно трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам, не допускаются: беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и другие категории работников. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время»²⁵.

«Порядок работы в ночное время 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, перечень которых утвержден постановлением Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным правовым актом, трудовым договором»²⁶.

²⁵ Фахрутдинова Т.М. Виды правовых нормативов рабочего времени / Т.М. Фахрутдинова // Вестник Омской юридической академии. 2011. № 2 (15). С. 30.

²⁶ Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео-съемочных коллективов, театров,

Учетный период – это отрезок времени, определенный трудовым договором, коллективным договором, соглашением или локальными актами работодателя, в течение которого работник должен отработать установленную ему норму рабочего времени в соответствии с графиком сменности. «Учетный период позволяет установить количество отработанных работником часов за календарный период, соотнести их с установленной по закону нормой рабочего времени. В этом смысле об учетном периоде можно говорить как о форме контроля над мерой рабочего времени, позволяющей выявлять ее фактическую переработку или недоработку определенного количества рабочих часов работником в установленный период времени, такой период обычно закрепляется в локальных нормативных правовых актах, графиках сменности. Учетным периодом может быть месяц, квартал, иной период, но не более чем один год»²⁷. «Учет времени, фактически отработанного каждым работником, должен вестись в организациях всех организационно-правовых форм, кроме бюджетных учреждений, по формам Т-12 "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда" или Т-13 "Табель учета рабочего времени", утв. Постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 5 января 2004 г. № 1. Такой учет должен вестись и работодателем - индивидуальным предпринимателем. Для медицинских работников предусмотрен особый вид рабочего времени - дежурство на дому, т.е. пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере 30 мин рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая

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 : постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 // Рос. газ. 2007. № 100.

²⁷ Фахрутдинова Т.М. Виды правовых нормативов рабочего времени / Т.М. Фахрутдинова // Вестник Омской юридической академии. 2011. № 2 (15). С. 30.

продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период (ст. 350 ТК РФ)»²⁸.

Как известно, учет рабочего времени может быть:

- поденный и понедельный – в случаях, когда может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (общий режим учета рабочего времени);
- суммированный – в случаях, когда не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

«Суммированный учет рабочего времени допускает отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от установленной для данной категории работников нормы с последующей компенсацией переработки недоработкой в другие дни (недели) либо предоставлением дополнительных дней отдыха - с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода. Таким образом, при суммированном учете норма рабочего времени (например, 40 или 36 час. в неделю) обеспечивается за другой, более длительный учетный период. Продолжительность учетного периода может быть различной: три недели, месяц, три месяца и т.д. - в зависимости от производственных условий, но не более одного года»²⁹.

При подсчете учетного периода возникает ряд проблем. Представим, что тот или иной учетный период окажется для работника неполным, например, вследствие предоставления ему ежегодного очередного оплачиваемого

²⁸ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. 848 С.

²⁹ Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право: Учебник. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. С. 185.

отпуска. Как в таком случае определять предельную продолжительность рабочего времени в данном учетном периоде для этого работника и составлять график работы сменности? Представляется, что при определении предельной продолжительности рабочего времени для такого работника необходимо исключать из подсчета рабочих дней те дни, в которые работник не будет исполнять свои трудовые обязанности. При ином подходе работник окажется в неравном положении с другими работниками этой организации-работодателя, поскольку за неодинаковое время должен будет отработать одинаковое с другими работниками количество часов.

Таким образом, при составлении графика сменности необходимо исключить периоды времени, не учитываемые при исчислении нормы рабочего времени (например, ежегодные очередные и дополнительные отпуска). Если фактическое рабочее время данного работника превысит рассчитанную норму рабочего времени, то все часы, отработанные работником сверх этой нормы, должны оплачиваться как сверхурочная работа.

Лимит занятости — это установленный в законе предел занятости наемного работника в течение определенного календарного времени. «Например, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Следовательно, законодатель закрепляет лимит дневной, недельной, годовой или иной занятости наемного работника. Можно говорить и о наличии в действующем законодательстве о труде такого правового норматива рабочего времени, как

рабочий день»³⁰. Следует отметить, что в отношении некоторых категорий работников закон допускает увеличение продолжительности работы по совместительству. Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей (ч. 2 ст. 350 ТК РФ). Постановлением Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. № 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа" установлено, что продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, должна быть не более 8 часов в день и 39 часов в неделю.

«Выполнение одним лицом трудовых функций по совместительству у нескольких работодателей не свидетельствует о том, что автоматически будут превышены предусмотренные ст. 284 ТК РФ ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству и нарушено требование о минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха (ст. 110 ТК РФ). Более того, сами ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству и минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха установлены в ТК РФ в целях защиты прав и законных интересов работника»³¹.

³⁰ Фахрутдинова Т.М. Виды правовых нормативов рабочего времени / Т. М. Фахрутдинова // Вестник Омской юридической академии. 2011. № 2 (15). С. 31.

³¹ Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 18.05.2011 по делу № А70-12449/2010 // Консультант Плюс : справ. правовая система. Версия проф. Электр. дан. М, 2013

Одним из факторов, влияющим на увеличение фактической продолжительности рабочего времени, является установление работникам режима ненормированного рабочего времени. Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Общая характеристика ненормированного рабочего дня по трудовому законодательству позволяет выделить особенности данного режима:

1. Труд работников с ненормированным рабочим днем нормируется во времени. «С одной стороны, его продолжительность не может быть менее нормы продолжительности рабочего времени. С другой стороны, он в своей основе ограничен не только кругом обязанностей и объемом работы по занимаемой должности, но и максимальным пределом соответствующей нормы рабочего времени»³². Допускаемая переработка сверх нормы рабочего дня не превращает ненормированный рабочий день в удлинённый. В то же время действующее законодательство не предусматривает каких-либо четких пределов внеурочной работы. В связи с этим необходимо законодательно закрепить максимальную норму часов для привлечения работника к работе сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени в порядке ненормированного рабочего дня. Например, так, как сделано в отношении сверхурочной нормы продолжительности рабочего времени. Другим вариантом решения данной проблемы представляется установление нормы ежедневного времени отдыха.

2. Работа сверх норм допускается только при необходимости эпизодически. Понятия «при необходимости» и «эпизодически» являются неопределёнными. Не расшифровываются они и законодателем. Поэтому работодатель практически любую рабочую ситуацию может субъективно

³² Фахрутдинова Т.М. Виды правовых нормативов рабочего времени / Т.М. Фахрутдинова // Вестник Омской юридической академии. 2011. № 2 (15). С. 30.

расценить как повод для привлечения работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх нормы рабочего времени.

3. Переработка компенсируется дополнительным отпуском. Отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней, а, как правило, работодатели предоставляют именно 3 дня, не выполняет своей компенсаторной функции в силу неопределенности понятий «при необходимости», «эпизодически», устанавливающих случаи привлечения работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх нормы рабочего времени, поскольку внеурочная работа в большинстве случаев, а точнее всегда, оказывается продолжительнее, чем предоставляемый работнику дополнительный отпуск. В связи с этим необходимо законодательно увеличить минимальный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск хотя бы до 7 дней.

«Сказанное свидетельствует о необходимости разработки правовых гарантий, которые обеспечили бы строгое осуществление принципов правового регулирования ненормированного рабочего времени, исходящих из того, что продолжительность рабочего времени этой категории работников, с учетом предоставленного им дополнительного отпуска, должна в целом равняться норме рабочего времени»³³.

4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Практика показывает, что такой порядок определения перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем неэффективен. В большинстве организаций такие перечни отсутствуют, хотя имеются работники с ненормированным рабочим днем. Данные факты свидетельствуют о «произволе» работодателей при установлении работникам ненормированного рабочего дня. В некоторых организациях перечни устанавливаются приказом, но без учета мнения

³³ Островский Л.Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству. М.: Минск, 1963. С. 56.

представительного органа работников. Все это говорит о необходимости повышения качества правового регулирования ненормированного рабочего времени.

5. Особое значение имеет вопрос об основаниях введения ненормированного рабочего дня для некоторых должностей. «Законодательство полностью передало эти вопросы на локальный уровень правового регулирования, где работодатели по своему усмотрению вводят ненормированный рабочий день без достаточных к тому оснований, что позволяет им привлекать работников к работе сверх нормы и с минимальной компенсацией трехдневным ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском»³⁴.

³⁴ Редикульцева Е. Н. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени // Вестник ВятГГУ.М.: 2010. №2-1. С. 22.

3. Проблемы правоприменительной практики, связанные с правовым регулированием рабочим временем

3.1 Проблемы установления и реализации на практике режима неполного рабочего дня

Распространение системы неполной рабочей недели или неполного рабочего дня сегодня становится все более актуальным. Неполное рабочее время способно обеспечить интересы как работников, так и работодателей.

«Спрос на рабочую силу, занятую неполный день, вызван рядом объективных факторов: автоматизация производства, т. е. создание автоматизированных фабрик, ферм в сельском хозяйстве с незначительным числом работников; появление новых технологий, не требующих постоянного присутствия работника на рабочем месте; автоматизация сферы услуг, символом которой служит автоматизированный офис, где бумажная работа заменена электронными средствами передачи и хранения информации»³⁵.

Создание рабочих мест на условиях неполного рабочего времени обусловлено структурными сдвигами в экономике, вызвавшими существенное расширение сферы услуг и отраслей инфраструктуры, а также стратегиями приспособления предпринимателей к усложнившемуся механизму воспроизводственного цикла и его колебаниям. Все это делает экономически более выгодным использование труда на условиях неполного рабочего времени.

Распространение работы на условиях неполного рабочего времени является одним из способов решения проблем безработицы.

Кроме того, возрастает роль субъективных факторов. Работодатели заинтересованы в использовании неполного рабочего времени, поскольку это дает возможность решения организационных или технологических вопросов,

³⁵ Митюшин А. П. Неполное и сокращенное рабочее время // Вологодские чтения. 2007. № 62-1. С. 39

минимизацию потери прибыли, обеспечивает высокую маневренность рабочей силы при изменении объема работ, облегчает работодателю привлечение дополнительной рабочей силы, необходимой в наиболее напряженные часы рабочего дня.

Следует заметить, что выработка работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, значительно выше, чем у работников, занятых на условиях полного рабочего времени, что также способствует использованию работодателями неполного рабочего времени.

Работникам работа на условиях неполного рабочего времени позволяет сочетать трудовую деятельность с другими видами занятий. Значительный рост отраслевой инфраструктуры и сферы услуг существенно расширил возможности привлечения к труду женщин. Для многих из них, имеющих детей, работа на условиях неполного рабочего времени - единственная возможность работать. На условиях неполного рабочего времени предпочитают работать также студенты дневной формы обучения. Лица пожилого возраста также хотели бы трудиться неполный рабочий день.

ТК РФ предусматривает возможность уменьшения нормы продолжительности рабочего времени (полной или сокращенной), то есть установление неполного рабочего времени по соглашению сторон трудового договора. Если же об уменьшении нормы продолжительности рабочего времени просит беременная женщина, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, то работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по их просьбе. Неполное рабочее время на срок до шести месяцев может устанавливаться и по инициативе работодателя в целях сохранения рабочих мест с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия

локальных нормативных актов, в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением трудовой функции работника, и могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

Возможность установления неполной нормы продолжительности рабочего времени позволяет обеспечить социальные интересы работников в определенных ситуациях, реализацию защитной функции трудового права. Однако защитная функция нормирования труда как составляющая защитной функции трудового права не реализуется пока в полном объеме.

1. Российский законодатель игнорирует мировой опыт в сфере защиты лиц пожилого возраста.

В России в целом сложилось мнение, что люди пенсионного возраста менее трудоспособны и являются нежелательными работниками. В зарубежных странах, наоборот, «кадровая политика администрации предприятий в развитых странах не строится на вытеснении из производства лиц пред пенсионного возраста. Стало выгоднее вкладывать средства в сохранение работоспособности носителей высокой квалификации, проявляющих, как правило, большое усердие в труде»³⁶. «Действительно, опыт показывает, что рабочие старших возрастов меньше отвлекаются на посторонние действия и разговоры, отличаются более высокой трудовой дисциплиной»³⁷.

Таким образом, работники пенсионного возраста выглядят привлекательнее для работодателей, стремящихся иметь самых квалифицированных работников и получать высокую производительность, чем молодые работники. Разница лишь в том, что с точки зрения физиологии пожилым работникам сложнее работать на производстве, где требуется

³⁶ Зарипова З. Н., Казанцева Д.С. Рабочее время и время отдыха // Юридическая наука: история и современность. 2014. № 10. С. 56.

³⁷ Фахрутдинова Т.М. Правовая регламентация рабочего времени // Вестник Омской юридической академии. 2010. № 13. С. 50.

быстрая и точная реакции. Также, например, при работе на конвейере пожилым людям трудно выдержать общий темп, который по силам молодым работникам. Пожилые работники удовлетворительно выполняют привычную для них работу, но быстро устают, если перед ними ставятся новые задачи. Учитывая такие особенности пожилых работников, можно установить для них оптимальные условия труда, позволяющие им высокоэффективно выполнять свою трудовую функцию.

«Рекомендация МОТ № 162 «О пожилых трудящихся» (1980 г.)»³⁸
«Содержит широкий набор норм, имеющих целью облегчить положение пожилых работников на производстве: сокращение нормальной продолжительности рабочего времени, постепенное сокращение продолжительности рабочего времени всех пожилых трудящихся по их просьбе в течение установленного периода, предшествующего достижению пенсионного возраста; разрешение определять по своему усмотрению режим рабочего времени, в частности неполное рабочее время, по скользящему графику и т. д.»³⁹.

Используя рекомендации МОТ и зарубежный опыт, можно ввести в трудовое законодательство соответствующие положения, например, включить в ст. 93 ТК РФ положения о том, что по заявлению работников пенсионного возраста, а также лиц, достигших возраста 53 лет для женщин и 58 лет для мужчин, предоставляется неполный рабочий день.

Разработкой вопроса использования труда на режимах неполного рабочего времени занималась Л. И. Кулешова. Она указала в своей работе, «что применение труда пенсионеров на условиях неполного рабочего времени выгодно для общества как с социальной точки зрения (способствование долголетию и поддержание жизненного тонуса работников старших возрастных групп), так и с экономической (отпадает необходимость рекомендуемого физиологами снижения норм выработки, поскольку

³⁸ Рекомендация МОТ «О пожилых трудящихся» № 162 от 1980 г. Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. II. Женева, 1991. С. 1927-1934.

³⁹ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2005. С. 399.

уменьшение трудовой нагрузки будет достигаться сокращением количества рабочих часов). Причем можно с ней согласиться, что применительно к физиологии пожилых людей в большинстве случаев следует говорить даже не вообще о неполном рабочем времени, а именно о неполном рабочем дне»⁴⁰.

«Заслуживает внимания опыт зарубежных стран в решении вопросов занятости лиц пенсионного возраста на условиях неполного рабочего времени, основанный на стимулировании работодателей, компаниям предоставляются субсидии, обычно в форме льгот, касающихся уплаты взносов по социальному страхованию»⁴¹. Предоставление таких льгот, как показал опыт, является эффективным способом решения вопросов занятости пенсионеров на условиях неполного рабочего времени. Возможно, следует использовать данный опыт и в России для снижения уровня безработицы, ротации рабочих мест. Кроме того, «применение неполного рабочего дня предполагает относительную стабильность трудовой функции работников, высокий уровень нормирования труда, четкую организацию работы»⁴².

2. Зачастую на практике возникают трудности по определению нормы продолжительности рабочего времени для работников, привлекаемых к работе на условиях неполного рабочего времени. В законодательстве не установлены минимальные и максимальные временные границы труда. Как правило, решением данного вопроса является установление уменьшенной вдвое нормы продолжительности рабочего времени. Такая норма учитывает интересы и работника, и работодателя. В отличие, например, от случаев, когда работодатель обязан установить неполную норму продолжительности рабочего дня (смены) или рабочей недели беременной женщине в точном соответствии с ее просьбой, или когда неполная норма продолжительности

⁴⁰ Кулешова Л.М. Использование труда на режимах неполного рабочего времени. // М.: Экономика, 1987. С. 11-13.

⁴¹ Вишневская Н. Т. Регулирование рабочего времени как средство смягчения проблемы безработицы // Труд за рубежом. 2000. № 1. С. 36.

⁴² Былинская А.А. Продолжительность рабочего времени: динамика и тенденции // В книге: экономика, экология и общество России. В 21-м столетии Сборник научных трудов 17-й Международной научно-практической конференции. Ответственный за выпуск В. Р. Окорочков. 2015. С. 134.

рабочего времени устанавливается по соглашению сторон. В первом случае не обеспечиваются интересы работодателя, поскольку работница может попросить значительно уменьшить норму продолжительности рабочего дня (смены) или рабочей недели, что может повлечь трудности для работодателя в организации труда. Во втором случае не обеспечиваются интересы работника, поскольку работодатель может не установить ту норму продолжительности рабочего дня (смены) или рабочей недели, на которую рассчитывает работник, и которая позволила бы ему совместить работу с другим видом занятости. В зарубежных странах данный вопрос урегулирован следующим образом. В Италии установлены минимальные нормы неполного рабочего дня - 4 ч. при рабочей неделе в 12-24 ч.

Таким образом, 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 четырех часов в день, а в течение недели или другого учетного периода, не должна превышать половины недельной нормы рабочего времени или нормы рабочего времени за другой учетный период.

3. Заслуживает внимания точка зрения, высказанная А. Р. Мацюк, «об ограничении объема трудовых прав в зависимости от меры трудового вклада». Наверное, будет более справедливым, например, предоставить соответствующие отпуска, при выполнении установленного минимума меры труда. «Поэтому предлагается установить пропорциональную зависимость между фактически выполненной мерой труда и объемом некоторых трудовых прав. Иначе работники, выполняющие полные нормы продолжительности рабочего времени, получают точно такой же «набор» жизненно важных благ, какой получают работники, выполняющие работу на условиях неполного рабочего времени»⁴³.

⁴³ Мацюк А. Р. Мера труда и мера потребления.//М.: Киев, 1988. С. 31.

В целом предложенные положения будут способствовать улучшению организации труда и повысят реальность установленных норм рабочего времени.

3.2 Проблемы установления и применения режима ненормированного рабочего дня

Одним из факторов, влияющих на увеличение фактической продолжительности рабочего времени, является установление работникам режима ненормированного рабочего времени.

«Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Такой режим может быть установлен работникам, ежедневная продолжительность характера работы которых не всегда ограничивается нормальной продолжительностью рабочего времени; работникам, труд которых не поддается точному учету во времени; лицам, распределяющим время работы по собственному усмотрению, т.е. руководителям, их заместителям, техническому и хозяйственному персоналу»⁴⁴.

По распоряжению работодатель при необходимости эпизодически может привлекать работников к выполнению своих трудовых функций, что не позволяет превращать данный режим в систематическую переработку сверх установленной продолжительности рабочего времени. Привлечение работника к работе сверх установленной нормы продолжительности рабочего времени не требует его согласия.

⁴⁴ Петров А. Ненормированный рабочий день //Хозяйство и право. 2012. № 2. С. 100.

За работу в ненормированном режиме работник имеет право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 3 дней.

Таким образом, общая характеристика ненормированного рабочего дня по трудовому законодательству позволяет выделить особенности данного режима.

1. Труд работников с ненормированным рабочим днем нормируется во времени. С одной стороны, его продолжительность не может быть менее нормы продолжительности рабочего времени. С другой стороны, он в своей основе ограничен не только кругом обязанностей и объемом работы по занимаемой должности, но и максимальным пределом соответствующей нормы рабочего времени. Допускаемая переработка сверх нормы рабочего дня не превращает ненормированный рабочий день в удлиненный. В то же время действующее законодательство не предусматривает каких-либо четких пределов внеурочной работы. В связи с этим необходимо законодательно закрепить максимальную норму часов для привлечения работника к работе сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени в порядке ненормированного рабочего дня. Например, так, как сделано в отношении сверхурочной нормы продолжительности рабочего времени. Другим вариантом решения данной проблемы представляется установление нормы ежедневного времени отдыха.

2. Работа сверх норм допускается только при необходимости эпизодически. Понятия «при необходимости» и «эпизодически» являются неопределенными. Не расшифровываются они и законодателем. Поэтому работодатель практически любую рабочую ситуацию может субъективно расценить как повод для привлечения работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх нормы рабочего времени.

3. Переработка компенсируется дополнительным отпуском. Отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней, а, как правило, работодатели предоставляют именно 3 дня, не выполняет своей компенсаторной функции в силу неопределенности понятий «при необходимости», «эпизодически», устанавливающих случаи привлечения

работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх нормы рабочего времени, поскольку внеурочная работа в большинстве случаев, а точнее всегда, оказывается продолжительнее, чем предоставляемый работнику дополнительный отпуск. В связи с этим необходимо законодательно увеличить минимальный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск хотя бы до 7 дней.

Сказанное свидетельствует о необходимости разработки правовых гарантий, которые обеспечили бы строгое осуществление принципов правового регулирования ненормированного рабочего времени, исходящих из того, что продолжительность рабочего времени этой категории работников, с учетом предоставленного им дополнительного отпуска, должна в целом равняться норме рабочего времени.

4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Практика показывает, что такой порядок определения перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем неэффективен. В большинстве организаций такие перечни отсутствуют, хотя имеются работники с ненормированным рабочим днем. Данные факты свидетельствуют о «произволе» работодателей при установлении работникам ненормированного рабочего дня. В некоторых организациях перечни устанавливаются приказом, но без учета мнения представительного органа работников.

5. «Особое значение имеет вопрос об основаниях введения ненормированного рабочего дня для некоторых должностей. Законодательство полностью передало эти вопросы на локальный уровень правового регулирования, где работодатели по своему усмотрению вводят ненормированный рабочий день без достаточных к тому оснований, что позволяет им привлекать работников к работе сверх нормы и с минимальной компенсацией трехдневным ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском. Таким образом, необходимо ограничить допустимость режима

ненормированного рабочего дня. Для начала Правительству РФ нужно утвердить Типовые перечни должностей, для которых может вводиться ненормированный рабочий день. Далее, в ТК РФ включить положения, что, во-первых, ненормированный рабочий день может устанавливаться только в соответствии с этими Типовыми перечнями; во-вторых, включение в списки должностей, не предусмотренных Типовыми перечнями, не влечет за собой режима ненормированного рабочего дня для работников, занимающих эти должности. Возможно, также необходимо законодательно запретить установление ненормированного режима рабочего времени несовершеннолетним, беременным женщинам; работникам, работающим на вредных, тяжелых, опасных работах, как это сделано в отношении сверхурочной работы, работы по совместительству, иначе работники лишаются гарантий по ограничению норм рабочего времени»⁴⁵.

Самое распространенное нарушение со стороны работодателей связано с подменой понятия режима ненормированного рабочего дня режимом сверхурочных работ, а со стороны работников – с подменой ненормированности гибким графиком работы.

Несмотря на то, что ненормированный рабочий день и сверхурочная работа связаны с переработкой, различия между ними следует осуществлять по характеру работы. Ненормированность предполагает, что работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Сверхурочная работа предполагает переработки, как правило, после окончания работы, как с письменного согласия работника, так и в определенных случаях без такового.

Для привлечения к ненормированной работе достаточно распоряжения работодателя, дополнительного согласия работника не требуется. При этом трудовое законодательство РФ не регламентирует ни порядок такого распоряжения, ни его форму, ни требования к его содержанию.

⁴⁵ Петров А. Ненормированный рабочий день //Хозяйство и право. 2012. № 2. С. 102

Если переработки имеют системный характер, то трудовая инспекция или суд могут признать такую работу сверхурочной и обязать работодателя выплатить соответствующую компенсацию. В соответствии со ст. 152 ТК РФ первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном, а последующие - не менее чем в двойном размере, если более выгодные условия не установлены самим работодателем. При этом максимально допустимая норма сверхурочной работы составляет не более 120 часов в год.

«Количественные показатели эпизодичности нигде не регулируются. В письме от 07.06.2008 № 1316-6-1 Федеральная служба по труду и занятости указала, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях»⁴⁶. Данная формулировка оставляет возможность злоупотребления работодателями своим правом и не позволяет определить грань превращения эпизодической работы в постоянную.

Условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня должно быть прописано в трудовом договоре с работником (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а перечень должностей с таким режимом обязательно должен быть установлен коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

«Примером оформления внесения сведений об установлении ненормированного рабочего дня и компенсаций за работу в таком режиме в локальный нормативный акт может служить приказ ФСС РФ от 22.06.2009 № 146⁴⁷, а также постановление Правления ПФР от 01.11.2007 № 274п»⁴⁸.

⁴⁶ Об утверждении перечня должностей работников системы ПФР с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам системы ПФР: постановление Правления ПФ РФ от 01.11.2007 № 274п // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2008. № 7.

⁴⁷ О продолжительности ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов: приказ ФСС РФ от 22.06.2009 № 146 // Рос. газ. 2009. 5 августа. № 143.

«Разрабатывая перечень должностей с ненормированным рабочим днем, работодатель должен учитывать положения о предельной продолжительности нормы ежедневной работы. Так, например, ст. 94 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность для несовершеннолетних работников, инвалидов, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»⁴⁹.

Интересным с правовой позиции представляется вопрос о возможности установления ненормированного рабочего дня работнику, условия труда на рабочем месте которого отнесены к вредным условиям труда, но которому не установлено сокращенное рабочее время.

Законодательное закрепление уменьшенного количества рабочего времени является государственной гарантией для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Привлечение этой категории работников сверх установленных норм по продолжительности рабочего времени фактически нивелирует назначение данной гарантии - сокращение негативного воздействия на человека вредных условий труда.

При этом действующее законодательство таких гарантий не предусматривает для работников, условия труда на рабочем месте которых отнесены к вредным условиям труда, но на которые не установлено сокращенное рабочее время (ст. 219 ТК РФ). Соответственно, в отношении таких работников работодатель вправе установить ненормированный рабочий день.

«Организация вправе установить для всех работников график работы на условиях ненормированного рабочего дня, предусматривающий эпизодическое привлечение каждого работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени»⁵⁰.

⁴⁸ Об утверждении перечня должностей работников системы ПФР с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам системы ПФР: постановление Правления ПФ РФ от 01.11.2007 № 274п // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2008. № 7.

⁴⁹ Банникова Т.В., Исаенко Е.А., Пикалова Е.В. Проблемы рабочего времени // В сборнике: Территория права Сборник научных статей. Ответственный редактор: Сусликов В.Н. 2015. С. 36.

⁵⁰ Иванова А.А. Проблемы правового регулирования режима с ненормированным рабочим днем // В сборнике: Социально-политические и экономико-правовые проблемы общества: история

Работодатель вправе привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами обычного рабочего времени только для выполнения работ, обусловленных трудовым договором, и не может поручать иную работу. Сверхурочная работа может быть связана и с работой, не предусмотренной трудовым договором, но соответствующая условиям, предусмотренным ст. 99 ТК РФ.

В действующем трудовом законодательстве не содержится положений, устанавливающих ограничения на продолжительность переработки при ненормированном рабочем дне. При этом переработки в данном случае дополнительно не оплачиваются. Такие работники на общих основаниях освобождаются от работы в праздничные и выходные дни.

«Ненормированный рабочий день не является эквивалентом режима гибкого рабочего времени. Судебная практика свидетельствует, что суд не принимает доводы о равнозначности ненормированного рабочего дня и свободного посещения рабочего места»⁵¹. Работник должен соблюдать требования правил внутреннего трудового распорядка, коллективного, трудового договора и не вправе самостоятельно устанавливать начало и окончание рабочего дня (смены).

Сверхурочная работа компенсируется оплатой в повышенном размере, а ненормированность предполагает определенные гарантии. Поскольку ненормированный рабочий день является условием, отклоняющимся от нормальных, то на основании ст. 149 ТК РФ работнику могут производиться дополнительные выплаты, но только если они предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. На

и современность Материалы XVII Международной научно-практической конференции магистрантов и студентов. Т. Ф. Кряклина; Р.С.-И. Семькина; С.В. Астафьева; Е.А. Казьмина; Ю.В. Шеншинов. 2014. С. 92.

⁵¹ Об утверждении перечня должностей работников системы ПФР с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам системы ПФР: постановление Правления ПФ РФ от 01.11.2007 № 274п // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2008. № 7.

данный момент нормативными правовыми актами такие выплаты не установлены.

Переработки при ненормированности компенсируются не повышенной оплатой, а путем предоставления дополнительных дней отпуска. При этом основаниями для предоставления этого дополнительного отпуска являются работа в режиме ненормированного рабочего дня и наличие должности работника в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, который установлен коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. В то же время не имеет значения, сколько конкретно работник «перерабатывал» в данном случае. Как указал Роструд в письме от 24 мая 2012 г. № ПГ/3841-6-1, законодательством не предусмотрено предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день пропорционально отработанному в рабочем году времени.

Если в течение рабочего года работник не привлекался к работе за пределами обычного графика, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день должен предоставляться в полном размере. Для предоставления дополнительного отпуска важен только сам факт того, что сотруднику установлен режим ненормированного рабочего дня.

На практике возникла сложная ситуация, связанная с отказом работодателя в предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска, установленного ст. 119 ТК РФ работнице, которой по трудовому договору установлен ненормированный рабочий день, находящейся в отпуске по уходу за ребенком и работающей на условиях неполного рабочего времени. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком женщина вышла на неполный рабочий день. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

«Предоставление гарантий за ненормированное рабочее время не ставится в зависимость от того, полное или неполное рабочее время

установлено работнику. Отказ работодателя в предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работнику с ненормированным рабочим днем, хотя и работающему неполное рабочее время, является неправомерным. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работницы ограничения ее права на дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем»⁵².

Рассмотренные пробелы правового регулирования ненормированного рабочего времени, связанные с подменой понятий, в т.ч. сверхурочной работы, гибкого графика работы, злоупотребления правами работодателя об его установлении, стали возможными только в силу несовершенства имеющихся формулировок и их скудностью. Имеющиеся разъяснения Роструда, судебная практика не устраняют системной проблемы неверного толкования ненормированного рабочего времени сторонами трудового договора.

⁵² Игбаева Г.Р. Пробелы правового регулирования ненормированного рабочего времени // Алтайский юридический вестник. 2015. № 12. С. 11.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Институт рабочего времени в настоящее время служит универсальным средством, выступающим в целях установления рациональности существующих на любом предприятии производственных систем.

Правовой норматив рабочего времени – это норма рабочего времени, нашедшая закрепление в законодательстве о труде. В современном мире, правовые нормативы рабочего времени выступают не только в качестве конечных организационных ориентиров, но и являются совокупностью мотивов к свободному, эффективному и правильно организованному, а следовательно, и продуктивному труду, получению нормальной прибыли предприятий и выплате соответствующей заработной платы работникам.

Значение установления правовых нормативов рабочего времени заключается в том, что они выступают в качестве юридической категорией, осуществляющей правовое регулирование исчисления рабочего времени и время отдыха, свободное от работы.

В работе были проанализированы следующие правовые нормативы рабочего времени:

1) рабочая неделя (нормальная продолжительность рабочего времени) - продолжительность рабочего времени в течение календарной недели (40 часов согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ) является наиболее общей его мерой, применяемой в условиях как пятидневной, так и шестидневной рабочей недели. рабочая неделя состоит из пяти рабочих и двух выходных дней. Как правило, шестидневная рабочая неделя устанавливается на предприятиях, где по характеру производства и условиям труда нецелесообразно введение пятидневной рабочей недели. Согласно ст. 95 ТК РФ накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.;

2) рабочая смена (продолжительность ежедневной работы) это продолжительность рабочего времени (в часах и минутах) в течение суток в соответствии с графиком (распорядком) работы.

Смена – промежуток времени, по истечении которого сменяются работающие, занятые в одном и том же технологическом процессе;

3) учетный период это отрезок времени, определенный трудовым договором, коллективным договором, соглашением или локальными актами работодателя, в течение которого работник должен отработать установленную ему норму рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Учетный период позволяет установить количество отработанных работником часов за календарный период, соотнести их с установленной по закону нормой рабочего времени.;

4) лимит занятости это установленный в законе предел занятости наемного работника в течение определенного календарного времени.;

5) рабочий день ТК РФ предусматривает возможность уменьшения нормы продолжительности рабочего времени (полной или сокращенной), то есть установление неполного рабочего времени по соглашению сторон трудового договора. Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Следует отметить, что если в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 г. основным правовым нормативом рабочего времени объявлялся рабочий день, за сокращение которого и велась борьба рабочего класса до 1918 г., то в ТК РФ основным правовым нормативом рабочего времени становится рабочая неделя (нормальная продолжительность рабочего времени).

За период действия ТК РФ неоднократно вносились изменения в главу 15 «Общие положения» раздела IV «Рабочее время» Кодекса. Так, например, претерпела изменения ст. 92 ТК РФ «Сокращенная продолжительность рабочего времени»; подверглась редакции и ч. 5 ст. 96, посвященная допуску к работе в ночное время; изменилось само понятие рабочего времени.

Указанные изменения были вызваны следующими существенными обстоятельствами:

- необходимостью более четкого и детального освещения некоторых фраз и терминов (иные периоды времени, сокращенной продолжительности рабочего времени и др.);

- усилением научно-теоретического характера формулировки отдельных понятий трудового права (например, термина «сверхурочная работа» и др.);

- устранением пробелов и недостатков в трудовом законодательстве;

- социальным характером действий законодателя, направленных на улучшение условий труда работника.

Список использованной литературы

Нормативные правовые акты РФ:

- 1) ТК РФ [Электронный ресурс] : принят Государственной Думой Федеральным Собранием Российской Федерации 21 дек. 2001 года N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2017) // Консультант Плюс : справ. правовая система. – Версия Проф. Электрон. дан. М., 2017г. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
- 2) О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон Российской Федерации от 19.04.1991 (ред. от 01.05.2017 г.) № 1032-1 // Консультант Плюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
- 3) Об утверждении перечня должностей работников системы ПФР с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам системы ПФР: постановление Правления Пенсионного Фонда Российской Федерации от 01.11.2007 г. № 274п // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2008. – № 7. Консультант Плюс : справ. правовая система. Версия проф. Электрон. дан. М., 2017г.
- 4) О продолжительности ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов: приказ Фонда социального страхования Российской Федерации от 22.06.2009 № 146 // Рос. газ. 2009. 5 августа. № 143.// Консультант Плюс : справ. правовая система. Версия проф. Электрон. дан. М., 2017г.
- 5) Об утверждении Перечня должностей работников системы Пенсионного фонда России с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам системы Пенсионного фонда России: постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от

01.11.2007 № 274п // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2008. – № 7.

6) Постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео-съёмочных 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» // «Российская газета», № 100, 15.05.2007

7) Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации [Электронный ресурс] от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Консультант Плюс : справ. правовая система. Версия проф. Электрон. дан. М., 2017г.

8) Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. №558 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»// Собрание законодательства Российской Федерации, 28.07.2008, № 30 (ч. 2), ст. 3640

9) Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости»// Собрание законодательства Российской федерации 12.07.2004, № 28, ст. 2901// Консультант Плюс : справ. правовая система. Версия проф. Электрон. дан. М., 2017г.

Научная литература:

1) Белицкая И. Ненормированный рабочий день: альтернативный взгляд // Государство и право. М.: Юрайт, 2012. С. 49-52.

- 2) Былинская А.А. Продолжительность рабочего времени: динамика и тенденции // В книге: экономика, экология и общество России. В 21-м столетии Сборник научных трудов 17-й Международной научно-практической конференции. 2015. – С. 134-141.
- 3) Вишневская Н.Т. Регулирование рабочего времени как средство смягчения проблемы безработицы // Труд за рубежом. 2000. № 1. С. 36-40.
- 4) Воробьева В. День без границ //ЭЖ-Юрист. М.: Юрист, 2008. С. 14-18.
- 5) Гаврилина А.К., Коршунова Т.Ю. Рабочее время. Комментарий к разделу IV Трудового кодекса Российской Федерации (Серия «Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика») (под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского). – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011. С.41-43.
- 6) Гейц И.В. Рабочее время как основа нормирования труда. М.: Дело и Сервис, 2008. С. 18
- 7) Гусов К. Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник.// М.: Проспект, 2009. С. 287
- 8) Давыдов А.Ю., Мачянские Л.В. Проблемы ненормированного рабочего дня // Журнал российского права. 2012. № 7. С. 46.
- 9) Дзугкоева З. В. Правовое регулирование режима рабочего времени: автореф. дисс. к. ю. н. М., 2010. С. 26
- 10) Дзугкоева З.В. Работа в режиме гибкого рабочего времени //Сборник тезисов девятой международной межвузовской научно-практической конференции молодых ученых «Традиции и новации в системе современного российского права», 2010. – С. 38-40.
- 11) Егоров В. Режим неполного рабочего времени // ЭЖ-Юрист. 2015. № 21. С. 11.
- 12) Елистратова В.С. Иные периоды времени, включаемые в рабочее время: проблемы правового регулирования // Законность и правопорядок в современном обществе. 2014. № 18. С. 149-152.

- 13) Зарипова З.Н., Казанцева Д.С. Рабочее время и время отдыха // Юридическая наука: история и современность. М., 2014. № 10. С. 56-58.
- 14) Иванова А.А. Проблемы правового регулирования режима с ненормированным рабочим днем // В сборнике: Социально-политические и экономико-правовые проблемы общества: история и современность Материалы XVII Международной научно-практической конференции магистрантов и студентов. Т.Ф. Кряклина; Р.С.-И. Семькина; С.В. Астафьева; Е.А. Казьмина; Ю.В. Шеншинов. 2014. С. 92
- 15) Игбаева Г.Р. Пробелы правового регулирования ненормированного рабочего времени // Алтайский юридический вестник. – 2015. № 12. С. 11-15.
- 16) Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда// М., 2005. С. 608.
- 17) Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах. Автореф. дис. канд. юрид. наук// М., 2007. С. 27.
- 18) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр// М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. С. 848 .
- 19) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко). 8-е изд., испр. и доп.// М.: Юрайт, 2012. С. 943 .
- 20) Банникова Т.В., Исаенко Е.А., Пикалова Е.В. Проблемы рабочего времени // В сборнике: Территория права Сборник научных статей. Отв. ред. Сусликов В. Н. 2015. С. 44-46.
- 21) Краснаярова Е.В. Социальное назначение норм о рабочем времени и времени отдыха, возможности социального партнерства // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2015. № 11 (106). С. 34-38.
- 22) Кулешова Л.М. Использование труда на режимах неполного рабочего времени. // М.: Экономика, 1987. С. 11-13.

- 23) Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н., Викторова Н.Г. Трудовое право: Учебное пособие. //М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – С. 61-65.
- 24) Мацюк А.Р. Мера труда и мера потребления//М.: Киев, 1988. С. 15-17.
- 25) Минкина Н.И. Правовое регулирование введения режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя //Вестник Алтайской академии экономики и права. 2010. Т. 2. № 1. С. 107-109.
- 26) Миронов В.И. Проблемы применения норм трудового права в условиях экономического кризиса // Трудовое право. – 2009. – №6. – С. 36-40.
- 27) Митюшин А.П. Неполное и сокращенное рабочее время // Вологодские чтения. 2007. № 62-1. С. 39-42.
- 28) Михайлов С.А. Рабочее время: интерпретация отдельных изменений в законодательстве о труде Российской Федерации //М.: Вестник АПК Верхневолжья. 2012. № 1. С. 17-20.
- 29) Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: Практич. пособие / Отв. ред. Ю. П. Орловский. // М.: Юрайт, 2012. С. 27-29.
- 30) Островский Л.Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству// М.: Минск, 1963. С. 31-33.
- 31) Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников //М.: Законодательство и экономика. 2014. № 5. С. 22-25.
- 32) Петров А. Ненормированный рабочий день //Хозяйство и право.М.:Юрист 2012. № 2. С. 100-103.
- 33) Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право: Учебник. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. С. 51-53.
- 34) Редикульцева Е.Н. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени // Вестник Вят. ГГУ. 2010. №2-1. С. 22-25.
- 35) Уракова Е.В. Нормированный и ненормированный рабочий день // Культура: управление, экономика, право. 2009. № 2. С. 10.
- 36) Фахрутдинова Т.М. Правовая регламентация рабочего времени // Вестник Омской юридической академии. 2010. № 13. С. 50-55.

37) Фахрутдинова Т.М. Виды правовых нормативов рабочего времени / Т. М. Фахрутдинова // Вестник Омской юридической академии. – 2011. № 2 (15). С. 29-31.

38) Фахрутдинова Т.М. Внутренний трудовой распорядок организации (правовые вопросы): автореф. к. ю. н. Томск, 2006. С. 10-11.

Уважаемый пользователь! Обращаем ваше внимание, что система «Антиплагиат» отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение.

Отчет о проверке № 1

ФИО: Мацкевич Николай
 дата выгрузки: 09.06.2017 12:11:57
 пользователь: alvion@yandex.ru / ID: 3039440
 отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»
 на сайте <http://www.antiplagiat.ru>

Информация о документе

№ документа: 24
 Имя исходного файла: Рабочее время и его правовые нормы Мацкевич.doc
 Размер текста: 376 КБ
 Тип документа: Не указано
 Символов в тексте: 102723
 Слов в тексте: 12565
 Число предложений: 722

Информация об отчете

Дата: Отчет от 09.06.2017 12:11:57 - Последний готовый отчет
 Комментарий: не указано
 Оценка оригинальности: 33.9%
 Заимствования: 66.1%
 Цитирование: 0%



Оригинальность: 33.9%
 Заимствования: 66.1%
 Цитирование: 0%

Источники

Доля в тексте	Источник	Ссылка	Дата	Найдено в
26.88%	[1] Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени. Статья. Читать текст online -	http://bibliofond.ru	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет
14.3%	[2] рабочее время	http://studfiles.ru	16.07.2016	Модуль поиска Интернет
13.49%	[3] /145.doc	http://ruibru.ru	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет