

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический

институт

Трудового и экологического права

кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

подпись

инициалы, фамилия

« _____ » _____ 20 ____ г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 Юриспруденция

код – наименование направления

Правовое регулирование рабочего времени

тема

Руководитель _____

подпись, дата

к.ю.н., доцент

должность, ученая степень

Е.И. Петрова

инициалы, фамилия

Выпускник _____

подпись, дата

А. А. Ефимчук

инициалы, фамилия

Красноярск 2020

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| 1. Общая характеристика рабочего времени | 6 |
| 1.1. История развития института рабочего времени | 6 |
| 1.2. Понятие рабочего времени | 16 |
| 1.3. Виды рабочего времени | 21 |
| 2. Правовое регулирование режима рабочего времени | 31 |
| 2.1. Общая характеристика режима рабочего времени | 31 |
| 2.2. Ненормированный рабочий день | 34 |
| 2.3. Работа в режиме гибкого рабочего времени | 41 |
| 2.4. Сменная работа | 46 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 49 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 52 |

ВВЕДЕНИЕ

Конституция РФ провозглашает право каждого на отдых и гарантирует работникам предусмотренные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Порядок реализации указанного права и сопровождающих его гарантий регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.¹

Важное место в трудовом праве и сложном комплексе вопросов, касающихся изучения особенностей правового регулирования труда работников, занимает институт рабочего времени. Нормативно-правовое регулирование рабочего времени имеет две основных задачи: во-первых, оно определяет степень участия каждого гражданина в совокупном труде, а, во-вторых, создает безопасные условия для трудовой деятельности и обеспечивает время для восстановления трудоспособности работников.

Рабочее время является одним из центральных институтов трудового права и представляет собой совокупность нормативно-правовых норм, установленных в целях обеспечения работникам права на отдых и ограничения рабочего времени, а также в целях закрепления меры труда. В силу сочетания ряда экономических, политических, социальных и культурных факторов, он имеет важнейшее значение на современном этапе.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена, прежде всего, особой значимостью рабочего времени. В сложном комплексе вопросов, связанных с изучением особенностей правового регулирования труда в условиях экономического развития России, важное место занимает проблема правового регулирования отношений, связанных с рабочим временем. Она стала приобретать свою актуальность еще в начале XXI, когда произошел стремительный рост экономики России, развитие рыночных отношений, глобализация многих отраслей российской

¹ Авдоница, Ю.Н., Бикеев А.А., Васильев М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие / М.В. Васильев. // М.: Статут. – 2018. – С. 12.

экономики. Помимо того, в последнее время в связи с выявившейся коронавирусной инфекцией работодатели вынуждены подстраиваться под сложившуюся ситуацию и создавать такие условия труда, в которых будет возможно осуществлять трудовую деятельность с той же либо с большей производительностью труда за установленную трудовым законодательством норму рабочего времени. Перед государством стоит глобальная по масштабам задача – создать правовую базу, способную обеспечить такое развитие в социально-трудовом смысле и защитить интересы сторон трудовых правоотношений.

Объектом исследования являются общественные отношения в сфере правового регулирования рабочего времени.

Предметом исследования является правовое регулирование рабочего времени, выявление и, по возможности, решение теоретических и практических проблем, возникших в процессе этого регулирования.

Целью настоящего исследования является комплексное исследование правовых норм, регламентирующих институт рабочего времени, его виды и режимы рабочего времени.

Достижение поставленной цели предполагается путем решения следующих задач:

- проанализировать историю становления законодательства о правовом регулировании рабочего времени на всем протяжении развития российского трудового права;

- рассмотреть понятие рабочего времени и его виды, провести различие между ними;

- охарактеризовать некоторые режимы рабочего времени и выявить их особенности.

При написании дипломной работы используется метод анализа и синтеза: сначала анализируются разрозненные правовые и литературные источники, информация из которых синтезируется для выведения заключений и формирования гипотез.

По своей структуре данная работа состоит из введения, двух глав, разбитых на параграфы, заключения и списка использованных источников.

1. Общая характеристика рабочего времени

1.1. История развития института рабочего времени

Рабочее время – это один из основных институтов трудового права, который имеет долгую историю развития. Первые нормы трудового права, касающиеся рабочего времени, можно усмотреть уже в законодательстве XVIII века. Затем происходило изменение и совершенствование этих норм в новых нормативно-правовых документах, где законодатель, с одной стороны, пытался соблюсти права и законные интересы работников, а, с другой, увеличить производительность труда.

Положения Трудового кодекса 2001 года являются результатом длительного и непрерывного формирования законодателем норм, регулирующих рабочее время и время отдыха. В России долгое время отсутствовало законодательство, регулирующее трудовые отношения, существовали лишь разрозненные квазинормы, которые с должным уровнем допущений можно было отнести к трудовым.¹

Например, подобные нормы можно усмотреть в «Регламенте благочестивейшего государя Петра Великого, отца Отечества, императора и самодержца Всероссийского о управлении Адмиралтейств и верфи и о должностях коллегии адмиралтейской и прочих всех чинов при Адмиралтействе обретающихся».² Данный акт установил продолжительность рабочего дня для определенных категорий работников: служащих при Адмиралтействе (14,5 часов в сутки) и при верфях (13,5 часов в сутки). Однако такой регламент нельзя назвать полноценным законом, регулирующим рабочее время, поскольку, во-первых, он распространялся лишь на представителей дворянства, а во-вторых, указывал только на определенный вид службы.

¹Марсяпова, Л.И. Генезис института рабочего времени в Российской Империи / Л.И. Марсяпова. // Инновации и инновационное развитие: экономические и правовые аспекты. – 2019. – С. 59.

²Белицкая, И.Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: Монография. / И.Я.Белицкая // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – 2017.

Более детальное развитие института рабочего времени начинает происходить во второй половине XIX века в связи с отменой крепостного права. Активно создаются мануфактуры, фабрики и заводы, зарождается движение по защите прав рабочих. В этот период рабочее время начинает рассматриваться в рамках фабричного законодательства, и особое внимание уделяется его продолжительности. На начальном этапе формирования фабричного права возникло множество проблем, решения которых рабочему классу пришлось добиваться посредством бунтов и забастовок. Государство в этот период не было готово полноценно обеспечивать права и свободы вчерашних крепостных и формировать лояльное к ним законодательство.¹

Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» стал одним из первых документов, регулирующих продолжительность рабочего времени. Но, как можно понять из названия закона, он распространял свое действие только на самую незащищенную категорию населения – детей, для которых чрезмерная работа могла быть вредной и даже смертельной. Данный акт устанавливал запрет на работу детей, не достигших 12 лет, определял 8-часовой рабочий день для детей от 12 до 15 лет. Также была ограничена работа детей до 15 лет на вредных и тяжелых производствах. Несмотря на подобные прогрессивные нововведения, возникли сложности с вступлением данного акта в действие: фактически он начал применяться в 1884 году и только в отношении малолетних, работающих на фабриках. Более того, данный закон продолжительное время нарушался, и существовали определенные исключения: допускалось привлечение к работе детей, не достигших установленного возраста, и ночная работа.

Продолжительность времени работы других категорий лиц законодательно не закреплялась, оставаясь на усмотрение работодателя. Такое положение дел приводило к частым волнениям и забастовкам,

¹Марсияпова, Л.И. Генезис института рабочего времени в Российской Империи / Л.И. Марсияпова. // Инновации и инновационное развитие: экономические и правовые аспекты. – 2019. – С. 60.

требованием которых было сокращение 12-13 часового рабочего дня, как минимум, до 10,5 часов.

Как отмечает Белицкая И. Я., важной проблемой, помимо установления адекватной длительности рабочего времени, являлась также и проблема определения, что входит в период рабочего времени, а что нет.¹ К концу 19 века рабочим временем считалось исключительно время работы, не считая времени подготовки рабочего места, уборку и иные дополнительные временные затраты. Таким образом, данное время выходило за пределы рабочего и, с точки зрения законодателя того периода, считалось личным временем работника.

В связи с нарастающим количеством волнений и забастовок, было принято решение о создании закона, который определил бы понятие рабочего времени, нормальную продолжительность рабочего дня и другие спорные вопросы трудового законодательства конца XIX века. В результате был разработан и введен в действие Закон от 2 июня 1987 года «О продолжительности и распределении рабочего времени на заведениях фабрично-заводской промышленности». Данный закон стал более универсальным регулятором трудовых отношений, поскольку распространялся на большое количество производств. Впервые было законодательно установлено понятие «рабочее время», а именно: это время, в течение которого согласно договора найма рабочий обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы. Были установлены следующие ограничения: повседневная продолжительность рабочего времени – 11,5 часов, выходные и праздники – 10 часов, в ночное время – 8 часов и иное.²

Впервые в истории российского законодательства было определено понятие сверхурочной работы, ее признаки и критерии. «Сверхурочную

¹Белицкая, И.Я. Правовое регулирование за пределами установленной продолжительности рабочего времени: дис. ... канд. юрид. Наук. М. – 2017. – С. 15.

²Марсияпова, Л.И. Генезис института рабочего времени в Российской Империи / Л.И. Марсияпова. // Инновации и инновационное развитие: экономические и правовые аспекты. – 2019. – С. 61.

считается работа, производимая рабочим в промышленном заведении в такое время, когда, по правилам внутреннего распорядка ему не полагается работы. Сверхурочные работы допускаются не иначе, как по особому соглашению заведующего промышленным заведением с рабочим. В договор найма могут быть включены условия только о таких сверхурочных работах, которые оказываются необходимыми по техническим условиям производства».¹ Закон 1897 года также устанавливал максимальное количество часов сверхурочной работы в год – 120. В дальнейшем некоторые положения данного акта были отменены или изменены, но серьезных нововведений в правовом регулировании рабочего времени не происходило вплоть до революции 1917 года.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что уже во времена Петра I предпринимались попытки урегулирования норм, касающихся рабочего времени и времени отдыха. Конечно, невозможно говорить о полноценности таких трудовых норм, так каких задач было сделать труд безопасным для жизни и здоровья работников, а не создать комфортные условия работы. Однако фундамент для дальнейшего развития законодательства о рабочем времени был заложен еще в Российской Империи.

Во вновь созданном государстве законодатель был особо обеспокоен соблюдением прав трудящихся, поэтому в первые же дни существования РСФСР появились акты, которые значительно улучшали положение работников. 29 октября 1917 вступил в силу Декрет Совета Народных комиссаров РСФСР «О восьмичасовом рабочем дне», согласно п.1 которого «рабочим временем или числом рабочих часов в сутки считается то время, в течение которого, согласно договора найма, рабочий обязан находиться в промышленном предприятии в распоряжении заведующего оным, для

¹ Полное Собрание Законов Российской Империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. Т. 17: 1897 (от № 13611-14860 и дополнения). – 1900. – С. 356.

исполнения работ». ¹ В данном документе закреплялся не только восьмичасовой рабочий день, но и вводились определенные ограничения по рабочим часам для несовершеннолетних, для них устанавливался шестичасовой рабочий день.

Определение сверхурочной работы, указанное в Декрете 1917 года было аналогично определению, данному в Законе 1897 года, но с некоторыми оговорками. Во-первых, к сверхурочной работе не допускались несовершеннолетние дети и женщины. Во-вторых, четко ограничивался срок сверхурочной работы – 4 часа не более двух дней подряд. В-третьих, привлечение к такой работе было возможно только в случае наличия обстоятельств, указанных в закрытом перечне. И наконец, вводилась дополнительная оплата сверхурочной работы – в двукратном размере. Все эти изменения существенно улучшали положение работающих лиц, их условия труда и способствовали снижению количества волнений и забастовок, которые являлись довольно частым явлением к концу XIX века.

Следующим периодом развития советского трудового законодательства стало появление Кодекса законов о труде РСФСР 1918 года. Данный документ включил в себя наиболее ценные положения предыдущих законодательных актов, уточнив ряд понятий, дополнив новыми нормами, но в Кодексе не содержалось нововведений относительно рабочего времени.

Второй Кодекс законов о труде РСФСР был принят в 1922 году. Он также не содержал легального определения рабочего времени, однако появились некоторые изменения, касающиеся сверхурочной работы. Было отменено ограничение, указанное в Декрете СНК РСФСР «О восьмичасовом рабочем дне» 1917 года: теперь женщинам разрешалось работать сверхурочно. Также было официально закреплено положение о

¹ Белицкая, И.Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: Монография. / И.Я.Белицкая // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – 2017.

максимальном количестве часов сверхурочной работы в год – 120 часов и нормативы оплаты такой работы.

Особенностью КЗоТа 1922 года является то, что впервые именно в этом акте появились нормы, регулирующие иные режимы работы, например, ненормированный рабочий день: указывались категории работников, для которых могло сниматься ограничение в виде восьмичасового рабочего дня. Вскоре это положение начало применяться на практике и было отражено в постановлении Народного комиссариата труда СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем».

Начиная с 30-х гг. XX века в КЗоТ 1922 г. начали последовательно вноситься изменения, имеющие ужесточающий характер. Эти нововведения касались следующих основных направлений:

1. Введение прямого государственного принуждения к труду под угрозой уголовной ответственности;
2. Усиление наказаний за нарушение трудовой дисциплины, выпуск брака, несоблюдение технологических нормативов;
3. Усиление централизации в регулировании труда.

Все эти изменения привели к ухудшению условий труда, уровень правовых гарантий работников заметно снизился. В Кодекс законов о труде одна за другой вносились новые поправки, ущемляющие права рабочих, государство встало на путь прогрессивного развития за счет рабочего класса, перестав заботиться о его правах. С годами ситуация только ухудшалась, поправки к КЗоТу были не доступны работникам, а зачастую и работодателям, трудовые нормы, таким образом, потеряли свой вес и фактически перестали соблюдаться.¹

Как следствие, трудовое законодательство СССР вошло в период застоя: КЗоТ существовал только номинально и был доступен лишь некоторым категориям лиц, трудовые отношения регулировались

¹Марсияпова, Л.И. Генезис института рабочего времени в Российской Империи / Л.И. Марсияпова. // Инновации и инновационное развитие: экономические и правовые аспекты. – 2019. – С. 62.

произвольно, разрешение трудовых споров представлялось практически невозможным ввиду затруднительного доступа к нормативно-правовым актам.

Во время Великой Отечественной войны 1941-1945 года трудовое законодательство претерпело серьезные изменения. Для успешной борьбы с врагом государству требовалось мобилизовать все трудовые ресурсы и вывести производство на максимально высокий уровень. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» стал первым актом военного периода, регулирующим рабочее время. В соответствии с данным актом руководители производств в приоритетных отраслях промышленности наделялись правом устанавливать обязательные сверхурочные работы (от 1 до 3 часов в день), в том числе, и для несовершеннолетних. Население страны осознавало, что такие изменения необходимы для победы и скорейшего окончания войны, и все трудились на благо общей цели. После окончания войны был возвращен восьмичасовой рабочий день и отменена сверхурочная работа в обязательном порядке.

Начало 50-х годов, когда страна начала восстанавливаться от военных потерь, стало новым периодом в развитии трудовых отношений. Главным вектором развития на этом этапе стало улучшение условий труда, защита прав работников, и в целом, достижения более высокого уровня стандартов в сфере труда.

Можно выделить Постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. № 2295 «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других советских учреждениях», в котором указывалось, что «из-за нарушений законодательства о рабочем времени работники лишаются необходимого времени для культурного и политического роста и повышения

деловой квалификации, а также не могут уделять должного внимания семье и воспитанию детей».¹

Стоит подчеркнуть, что в этот период идет активный процесс присоединения советского государства к международным актам, которые закрепляют важные стандарты трудовых отношений. В качестве примера можно привести Конвенцию N 79 Международной организации труда «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (заключена в г. Женеве 09.10.1946). Данный документ вступил в силу в СССР 10 августа 1957 года.²

С появлением новых актов и решений возникла потребность в новом кодифицированном документе, который отвечал бы новым требованиям общества. КЗоТ 1922 перестал соответствовать современным реалиям послевоенного времени и содержал множество не согласующихся друг с другом положений. В этой связи в 1971 году был издан новый кодекс законов о труде РСФСР, который вобрал в себя все действующие на тот момент нормативно-правовые акты трудового права. Было уточнено понятие сверхурочной работы как работы за пределами ежедневной работы с законодательно установленной продолжительностью рабочего времени либо за пределами установленной продолжительности смен. Данное определение имело особо важное значение, поскольку был введен неполный рабочий день, работа сверх которого сверхурочной не признавалась.

Последующие реформы в области трудового права были направлены на издание актов, касающихся режимов работ и отдельных особенностей рабочего времени. Например, было принято Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего

¹ Постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. № 2295 «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других советских учреждениях» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

² Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами // Выпуск № 19. – 1960.

времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства», а также иные нормативно-правовые акты по другим вопросам.¹

Дальнейшее развития законодательства в области трудового права, регулирующего рабочее время, выпало на период глубокого политического и экономического кризисов. Распад СССР требовал внесения новых корректировок в существующее трудовое законодательство, с целью адаптации его к новому государственному строю. В институт рабочего времени были внесены не столь масштабные изменения, как в другие институты трудового права, но все же стоит их отметить. Например, нововведения касались сверхурочного времени – женщины, имеющие детей до трех лет, не привлекались к сверхурочной работе.

Однако для дальнейшего развития страны требовались серьезные перемены, которые были невозможны в рамках потерявшего свою актуальность КЗоТа 1971 года. В этой связи в течение длительного времени разрабатывался новый кодекс, отвечающий общепризнанным положениям международного права, способный урегулировать трудовые отношения в государстве с рыночной экономикой и обеспечить доступ к защите нарушенных трудовых прав всем работникам.

Итогом разработки стал Трудовой кодекс Российской Федерации, который был принят 30 декабря 2001 года. КЗоТ 1971 года выступил правовой основой, базой для нового кодекса, который не только закрепил новые положения трудового законодательства, но и упорядочил уже существующие.

Стоит также добавить, что на международном уровне определение рабочего времени впервые было дано в Лондоне на Конференции министров труда в 1926 году. Под рабочим временем понималось время, в течение которого работник находился в распоряжении работодателя. В последующем это определение было закреплено в Конвенции МОТ № 30 «О регламентации

¹Марсияпова, Л.И. Генезис института рабочего времени в Российской Империи / Л.И. Марсияпова. // Инновации и инновационное развитие: экономические и правовые аспекты. – 2019. – С. 63.

рабочего времени и работы в учреждениях» 1930 г. Согласно ст. 2 данной Конвенции «в качестве рабочего времени рассматривается период, в течение которого работники находятся в распоряжении нанимателя; из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении нанимателя».¹

Таким образом, можно заключить, что законодатель еще со времен XVIII века начал работу по урегулированию трудовых отношений и предпринимал попытки для соблюдения прав и законных интересов работников. Конечно, необходимо отметить, что первые нормы, касающиеся рабочего времени, имели множество недостатков и не обеспечивали должным образом защиту прав работников. Не на всех этапах развития трудового права удавалось правильно соотнести интересы государства и работников, не всегда получалось реализовать на практике принятые нормативно-правовые акты или исполнить нормы, указанные в таких актах.

Однако это не отменяет важность работы, проделанной за все периоды развития трудового права. Все акты, изданные с целью регулирования института рабочего времени, имели огромное значение для принятия Трудового кодекса, который на данный момент является основным и наиболее важным федеральным законом, закрепляющим цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых отношений, права и обязанности работников и работодателей и так далее.

¹Конвенция МОТ № 30 от 28 июня 1930 г. «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда. – 1991. – С. 213.

1.2. Понятие рабочего времени

Конституция Российской Федерации закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.¹ Также каждый человек имеет право трудиться в условиях, соответствующих требованиям безопасности и санитарным правилам, имеет право на вознаграждение без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Свобода труда является неотъемлемым признаком демократического правового государства, в котором права и свободы человека являются наивысшей ценностью. В России свобода труда реализуется в следующих формах: заключение трудового договора (контракта), вступление в члены кооперативной организации, предпринимательская и иная не запрещенная законом экономическая деятельность.² Каждый человек имеет право на создание своего предприятия в установленном законном порядке или на осуществление предпринимательской деятельности без создания юридического лица.

Работник выполняет свои трудовые функции в течение определенного периода времени, который называется рабочим временем. Его максимальная продолжительность определяется несколькими факторами. Во-первых, это физиологический фактор: каждому человеку необходимо время для сна, отдыха и принятия пищи, иными словами, для восстановления трудоспособности. Во-вторых, граница рабочего времени определяется также требованиями экономического, социального, политического характера, так как необходимо производить определенное количество товаров, продуктов для поддержания жизнедеятельности человека, необходимо удовлетворение

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Ст. 37.

² Кузнецова, И.А. Рабочее время: историко-правовой анализ/ И.А.Кузнецова. // Вестник Владимирского Юридического института. – 2013. – С. 115.

его духовных и иных потребностей.¹ Регулирование рабочего времени осуществляется в соответствии с разд. IV ТК РФ.

Современное российское трудовое право закрепляет определение понятия «рабочее время» в ст. 91 ТК РФ, согласно которому «рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени». Из данного определения следует, что в рабочее время входит не только время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности, но и иные периоды. Такими периодами являются:

1. Время для отдыха и приема пищи в тех случаях, когда по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ст. 108 ТК РФ);
2. Время простоя не по вине работника (ст. 157 ТК РФ);

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

3. Время перерывов для кормления ребенка, предоставляемых женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);
4. Время перерывов для обогрева и отдыха, предоставляемых работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (ст. 109 ТК РФ).

¹ Плешаков И.Н., Филющенко, Л.И. Трудовое право: учебное пособие // Издательство Уральского университета. – 2019. – С. 92.

Также необходимо отметить, что в отношении работников с особым характером работы некоторые периоды, в течение которых непосредственно работа не производится, могут включаться в рабочее время.¹ Например, Приказ Минтранса России от 20.08.2004 №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» указывает периоды, которые относятся к рабочему времени:

1) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;

2) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию;

3) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;

4) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров;

5) время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух водителей и т.д.²

Таким же образом урегулирована деятельность работников метрополитена: время их практических занятий тоже входит в рабочее время.³

В качестве еще одного примера можно привести регулирование рабочего времени членов экипажа воздушного судна – рабочее время этой категории работников состоит не только из времени полетной смены, но и времени работы на земле между полетными сменами и времени перемещения в качестве пассажира по заданию (распоряжению) работодателя.⁴

¹ Авдониная, Ю.Н., Бикеев А.А., Васильев М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие / М.В. Васильев. // М.: Статут. – 2018. – С. 16.

² Приказ Минтранса России от 20.08.2004 №15 (ред. от 07.08.2019) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.11.2004 № 6094) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – П.15.

³ Приказ Минтранса РФ от 08.06.2005 №63 (ред. от 26.02.2007) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 15.07.2005 №6804) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

⁴ Приказ Минтранса РФ от 21.11.2005 № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Гарант».

Как правило, в рабочее время входит не только время выполнения основной работы, но и периоды подготовительно-заключительных мероприятий, таких как подготовка рабочего места, подготовка необходимых для работы материалов, уборка рабочего места и т.д. Содержание подготовительно-заключительных мероприятий зависит от технологии и организации труда в конкретной организации. В рабочее время не включается время проезда от проходной до рабочего места, переодевание и умывание до начала и после окончания рабочего дня, а также обеденный перерыв.

Следовательно, рабочее время – это не только тот промежуток времени, когда работник непосредственно исполняет свои трудовые обязанности, но и некоторые другие периоды, связанные с работой и подлежащие оплате.

Определение, закрепленное в Трудовом кодексе РФ, в значительной степени отличается от ранее существовавшего, в котором продолжительность рабочего времени определялась законом. С этого момента государство перестало быть монополистом относительно установления рабочего времени и теперь регулирует только некоторые параметры трудовых отношений.

Стороны трудового правоотношения вправе определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время обеденного перерыва, а также режим рабочего времени.¹

С 1 апреля 1992 года норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Это означает, что для всех работников в Российской Федерации закреплена единая максимальная продолжительность времени их работы, независимо от организационно-правовой формы предприятия, на котором они трудятся, вида заключенного договора, предусмотрена ли для них постоянная, временная или сезонная работа, пятидневная или шестидневная рабочая неделя.

¹ Плешаков И.Н., Филющенко, Л.И. Трудовое право: учебное пособие // Издательство Уральского университета. – 2019. – С. 93.

Учитывая, что стороны трудовых отношений вправе сами определять вопросы установления рабочего времени, включение временных отрезков в рабочее время должно решаться ими в трудовом договоре или правилах внутреннего распорядка, в коллективных договорах, отраслевых тарифных соглашениях.¹

Таким образом, правовое регулирование рабочего времени имеет два важных значения: с одной стороны, устанавливает меру, интенсивность труда, качественные и количественные характеристики, с другой стороны, рабочее время указывает на время, выделенное на отдых, на восстановление способности к труду.

¹ Плешаков И.Н., Филющенко, Л.И. Трудовое право: учебное пособие // Издательство Уральского университета. – 2019. – С. 93.

1.3. Виды рабочего времени

Теория трудового права закрепляет три вида рабочего времени: рабочее время нормальной продолжительности, сокращенное рабочее время и неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени, как было сказано выше, не должна превышать сорок часов в неделю. Такое ограничение было установлено еще в начале XX в. в Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» от 22 июня 1935 г. Современное трудовое право Российской Федерации придерживается такой же нормы, устанавливая 40-часовую рабочую неделю (ст.91 ТК РФ).

В доктрине трудового права выработаны правовые способы установления видов и режимов рабочего времени и времени отдыха, которые являются следствием реализации метода трудового права:

1) централизованный способ, при котором регулирование трудовых отношений осуществляется государственными нормативно-правовыми актами;

2) коллективно-договорный способ, при котором регулирование трудовых отношений осуществляется при помощи коллективных договоров и соглашений;

3) локальный способ, когда трудовые отношения регулируются посредством принятия работодателем локальных нормативных актов;

4) индивидуально-договорный способ, при котором трудовые отношения регулируются путем заключения индивидуальных соглашений между работником и работодателем;

5) правоприменительный способ, при котором субъективные трудовые права или обязанности устанавливаются или изменяются приказами (распоряжениями) работодателя;

б) способ саморегулирования, когда работник может реализовывать свои права без необходимости получения согласия работодателя.¹

Нормальная продолжительность рабочего времени закреплена в ст. 91 ТК РФ и не может быть более 40 часов в неделю, соответственно, в данном случае имеет место централизованный способ установления вида рабочего времени.

Данный стандарт рабочего времени распространяется на большинство работников, и в правовом аспекте эта норма считается всеобщей мерой труда, независимо от характера работы, сезонности, количества рабочих дней в неделю и т.д. Ограничение законом (или на его основе) рабочего времени является не только всеобщей мерой труда, получаемой от каждого работника обществом, производством, но и всеобщей гарантией права на отдых и охрану от чрезмерного переутомления в процессе трудовой деятельности.²

Следовательно, можно выделить две основные задачи подобного нормирования рабочего времени. Во-первых, реализуется охранительная функция, которая призвана защитить работника от нарушения его законных прав и свобод, в частности права на отдых. Нормирование рабочего времени призвано обеспечить работнику время на восстановление затраченных сил.

Во-вторых, выполняется производственная функция, которая нацелена на поддержание необходимого уровня производительности труда, соответствующего качественным и количественным характеристикам.

Сокращенное рабочее время установлено ст. 92 ТК РФ, а также в отношении некоторых категорий работников может регулироваться специальными нормами ТК РФ или федеральными законами, то есть централизованным способом.

Сокращенная продолжительность рабочего времени – это установленная законом уменьшенная продолжительность рабочего времени

¹ Авдонина, Ю.Н., Бикеев А.А., Васильев М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие / М.В. Васильев. // М.: Статут. – 2018. – С. 24.

² Плешаков И.Н., Филющенко, Л.И. Трудовое право: учебное пособие // Издательство Уральского университета. – 2019. – С. 95.

по сравнению с нормальной продолжительностью, которая устанавливается для некоторых категорий работников в зависимости от характера выполняемого ими труда или психофизиологических особенностей самих работников.¹

В соответствии со ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени предусмотрена для:

- 1) работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- 2) работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- 3) работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- 4) работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

На сегодняшний день продолжает действовать Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».²

Сокращенная продолжительно рабочего времени, как отмечалось, может регулироваться и специальными нормами ТК РФ. Например, ст. 333 ТК РФ устанавливает норму рабочего времени для педагогических работников – не более 36 часов. Ст. 350 ТК РФ закрепляет максимальную

¹ Авдони́на, Ю.Н., Бикеев А.А., Васильев М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие / М.В. Васильев. // М.: Статут. – 2018. – С. 25.

²Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

продолжительность рабочего времени для медицинских работников – не более 39 часов.

Общие положения, касающиеся сокращенного рабочего времени, содержатся в федеральных законах, которые регулируют рабочую деятельность медицинских работников, например в Законе РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (ст. 2), федеральном законе от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» (ст. 15) и т.д. Конкретные же нормы, регулирующие рабочее время данных категорий работников, содержатся в Постановлении Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Помимо данных категорий работников, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также для граждан, подвергшихся радиации в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС¹ и граждан, работа которых непосредственно связана с химическим оружием.²

Необходимо отметить, что федеральные законы и постановления устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени на примере максимальной продолжительности работы в неделю. Но есть такие категории работников, для которых указывается максимальная ежедневная продолжительность работы (смена). Например, в соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

1) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

2) для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования,

¹ Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст.16) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

² Федеральный закон от 07.11.2020 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (ст.5) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;

3) для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Также ст. 94 ТК РФ устанавливает продолжительность ежедневной рабочей смены для работников, занятых на производствах с вредными и опасными условиями труда: 8 часов – при 36-часовой рабочей неделе и 6 часов – при 30-часовой.

Что касается предыдущих положений о сокращенной продолжительности рабочего времени, то они носили императивных характер. В свою очередь, нормы ст. 94 ТК РФ закрепляют возможность увеличения часов ежедневной работы только путем заключения коллективного договора, в случае, если не будут нарушаться еженедельная продолжительность рабочего времени и все необходимые санитарные правила.

Таким образом, сокращенное рабочее время установлено федеральными законами, обязательно для работодателей и оплачивается в полном объеме как отработанное время нормальной продолжительности. Исключение составляют работники, не достигшие совершеннолетнего возраста: согласно ст. 271 ТК РФ заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени, то есть исходя из фактически отработанного времени. При этом работодатель может производить доплаты таким категориям работников за счет собственных средств при нормальной продолжительности рабочего дня.

Кроме того, существуют и другие случаи, не связанные с условиями труда или особенностями работников, при которых сокращается рабочий день. Например, ст. 95 ТК РФ предусматривает сокращение рабочего дня на

один час накануне праздничных дней, установленных законом. Также сокращается установленная продолжительность смены на один час при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра). Исключение составляют работники, для которых изначально предусмотрен сокращенный рабочий день, а также те, кто принят специально для работы в ночное время. На такие категории работников норма о сокращении рабочего дня на один час не распространяется.

Наконец, еще одной категорией работников, для которых сокращается продолжительность рабочего времени, являются лица, совмещающие работу с обучением в образовательной организации (гл. 26 ТК РФ).

От сокращенной продолжительности рабочего времени следует отличать неполный рабочий день. Неполное рабочее время – это уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной продолжительностью, устанавливаемая в порядке, предусмотренном ст. 93 ТК РФ.¹ Иными словами, неполным признается рабочее время меньше той продолжительности, которая предусмотрена правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором для работников данной организации, занятых в аналогичных условиях.² О неполном рабочем времени стороны трудовых правоотношений могут договориться как при приеме на работу, так и в последующем несколькими способами:

1. Индивидуально-договорным (ч. 1 ст. 93 ТК РФ);
2. Саморегулированием (ч. 2 ст. 93 ТК РФ);
3. Локальным способом с учетом мнения представительного органа работников (ст. 74 ТК РФ).

Общее правило закреплено в ч. 1 ст. 93 ТК РФ, в соответствии с которым неполное рабочее время устанавливается индивидуально-

¹ Авдониная, Ю.Н., Бикеев А.А., Васильев М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие / М.В. Васильев. // М.: Статут. – 2018. – С. 27.

² Плешаков И.Н., Филющенко, Л.И. Трудовое право: учебное пособие // Издательство Уральского университета. – 2019. – С. 96.

договорным способом, то есть по соглашению работника и работодателя. Стороны могут также согласовать срок, на который устанавливается такой вид работы, если это необходимо, или установить неполное рабочее время без ограничения срока.

Способ саморегулирования используется при установлении неполного рабочего времени для отдельных категорий работников. В соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. В 2017 году в данную статью была внесена поправка, которая указывает на срок установления неполного рабочего времени в таких случаях. Исходя из последних изменений, можно отметить, что неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника период, но не более чем на срок существования обстоятельств, послуживших основанием для установления такого рабочего времени.

Следующей новеллой является то, что режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается согласно пожеланиям работника и, что важно, с учетом условий работы у конкретного работодателя. Таким образом, в порядке саморегулирования определяется только установление неполного рабочего времени и его продолжительность, а затем о режиме рабочего дня сторонам трудового правоотношения необходимо договариваться, согласовывая при этом интересы работника и производства.

Неполное рабочее время может устанавливаться не только по желанию работника, но и по инициативе работодателя. В целях сохранения рабочих мест ст. 74 ТК РФ дает право работодателю устанавливать неполное рабочее время локальным способом с учетом мнения представительного органа

работников в случае, если изменение организационных или технологических условий труда может вызвать массовое увольнение работников.

Рассмотрим Определение Ленинградского областного суда от 3 февраля 2010 г. по делу N 33-511/2010. К.В. обратился в суд с иском к ЗАО "Форд Мотор Компани" о признании приказа, который устанавливал неполную рабочую неделю, незаконным. Истец требовал обязать ответчика отменить данный приказ, взыскать неполученный заработок при введении режима неполной рабочей недели, а также компенсацию морального вреда. В обоснование своих требований, он заявил, что данный приказ принят незаконно, с нарушением процедуры принятия, установленной трудовым законодательством, без учета мнения первичной профсоюзной организации. Установив неполную рабочую неделю, работодатель лишил его возможности получать заработную плату, обусловленную трудовым договором, что повлекло, в том числе, причинение нравственных страданий.

В ходе рассмотрения дела выяснилось, что ЗАО "Форд Мотор Компани" представило суду доказательства снижения спроса на выпускаемую продукцию, данные об изменении производственного плана в сторону снижения объема производства, а также данные о приостановлении производства автомобилей, что повлияло на изменение технологии производства и организационные условия труда. Вышеперечисленные причины могли повлечь массовые увольнения работников, использование рабочей силы в прежнем объеме стало неэффективным, что полностью соответствует требованиям ст. 74 ТК РФ.

Из материалов дела также следует, что представитель работодателя направил в первичную профсоюзную организацию приказ об установлении неполной рабочей недели с обоснованием необходимости его выпуска. Общество неоднократно предлагало профсоюзной организации провести дополнительные консультации по вопросу принятия решения, однако представители профсоюза не являлись, о чем были составлены соответствующие протоколы.

Таким образом, требования ст. 372 ТК РФ, касающиеся введения неполной рабочей недели, были полностью соблюдены. Работодатель действовал законно и обоснованно, меры, предпринятые им, были направлены на выход из кризисной ситуации с сохранением рабочих мест.

Несмотря на то, что в данном случае суд отклонил требования работника, установление неполного рабочего времени по решению работодателя требует максимальной правомерности проводимой процедуры и учета требований работников. При переводе на неполную рабочую неделю важно доказать, что данные действия осуществляются исключительно с целью избежать массового увольнения работников.

Неполное рабочее время устанавливается в виде неполной рабочей недели, неполного рабочего дня, также могут одновременно использоваться оба варианта. Также неполное рабочее время может быть представлено в виде деления рабочего дня на части.

Стоит провести различие между сокращенным и неполным рабочим временем и сказать о том, что в отличие от сокращенной продолжительности рабочего времени, которая оплачивается в полном объеме, неполный рабочий день оплачивается пропорционально отработанному времени или исходя из выполненного объема работы. Однако такой вид рабочего времени не оказывает влияния на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, гарантий, исчисление трудового стажа, – все это предоставляется работникам наравне с любыми другими работниками.

Итак, современное трудовое законодательство РФ закрепляет три вида рабочего времени. Если нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливаются централизованным способом, то неполное рабочее время устанавливается на уровне самой организации – по соглашению сторон (индивидуально-договорный способ), по заявлению

работника (способ саморегулирования) или с учетом мнения представительного органа работников (локальный способ).¹

При разработке правового регулирования в отношении рабочего времени следует учитывать не только особенности той или иной организации, но и, в целом, особенности страны, уровень ее экономического развития, демографические признаки, существующие индустриальные отношения, культурные ценности и традиции и иные характеристики, которые могут оказать влияние на развитие трудовых отношений.

¹ Авдони́на, Ю.Н., Бикеев А.А., Васильев М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие / М.В. Васильев. // М.: Статут. – 2018. – С. 28.

2. Правовое регулирование режима рабочего времени

2.1. Общая характеристика режима рабочего времени

С каждым днем, как в России, так и в зарубежных странах в связи с экономическими изменениями все более остро встает вопрос изучения режимов рабочего времени с целью эффективного использования труда в различных отраслях.¹ Рациональное использование рабочего дня обусловлено правильным и обоснованным выбором режима рабочего времени для каждого отдельно взятого работника, что способствует повышению экономической рентабельности и здоровой конкуренции.

В науке трудового права под режимом рабочего времени понимается порядок распределения рабочего времени в рамках конкретного периода (световая часть суток, вечерние и ночные часы, календарная неделя, месяц, квартал и т.д.).²

В соответствии со ст.100 ТК РФ режим рабочего времени включает в себя следующие элементы:

- 1) продолжительность рабочей недели:
 - пятидневная с двумя выходными днями;
 - шестидневная с одним выходным днем;
 - рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
 - неполная рабочая неделя (ст. 91, 92 ТК РФ);
- 2) работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников (ст. 101 ТК РФ);
- 3) продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены) (ст. 94 ТК РФ);
- 4) время начала и окончания работы;
- 5) время перерывов в работе (ст. 108, 109 ТК РФ);

¹ Гилевич, В.В. Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени. / В.В.Гилевич // Проблемы науки. – 2016. – С.86.

² Гейхман, В.Л., Дмитриева, И.К., Мацкевич, О.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман. // – М: Юрайт. – 2015. – С. 113.

- б) число смен в сутки (ст. 103 ТК РФ);
- 7) чередование рабочих и нерабочих дней.

По общему правилу режим рабочего времени регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями. Ст. 100 ТК РФ также закрепляет возможность установить режим рабочего времени, отличающийся от общего правила, в отношении определенных категорий работников. В таком случае используется индивидуально-договорной способ, т.е. режим рабочего времени устанавливается по соглашению сторон трудового правоотношения.

В некоторых случаях режим работы может устанавливаться централизованный способом. Например, режим работы министерств и ведомств устанавливается Правительством РФ, на уровне субъекта РФ время начала и окончания работы предприятий, обслуживающих население, устанавливается по согласованию с администрацией региона.¹

В отношении определенной категории работников режим рабочего времени может также устанавливаться подзаконными нормативными актами на основании Постановления Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы». К работникам, имеющим особый характер работ, относятся, например, работники плавающего суда морского флота, работники организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, водители автомобилей, работники метрополитена, водители трамвая и автобуса, педагогические и другие работники образовательных учреждений и т.д.

Необходимо также отметить такую категорию работников как дистанционные работники. Их режим работы устанавливается по их

¹ Бондаренко, Э.Н., Гусов, К.Н., Захаров, М.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / К.Н. Гусова. 9-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект – 2014. – С. 678-679.

усмотрению, если иное не предусмотрено дистанционным договором (ст. 312.4 ТК РФ).

От режима рабочего времени следует отличать режим работы самой организации, т.к. они могут не совпадать. Например, предприятие может работать непрерывно (круглосуточно), но при этом работники данного предприятия осуществляют свою трудовую функцию посменно.

Таким образом, режим рабочего времени может быть единым для всех работников определенного работодателя либо различаться для работников различных подразделений. По общему правилу режим работы устанавливается централизованным (подзаконные нормативные правовые акты), локальным (правила внутреннего трудового распорядка) или коллективно-договорными способами (коллективный договор и соглашение). Возможно также установление режима рабочего времени отдельному работнику в индивидуальном порядке по соглашению между сторонами трудового договора (индивидуального соглашения).¹

В теории трудового права выделяют стандартный и нестандартные режимы рабочего времени. Стандартный режим рабочего времени характеризуется 5-дневной рабочей неделей, 8-часовым рабочим днем с перерывом для отдыха и приема пищи. Нестандартные режимы рабочего времени, как правило, предусматривают иную продолжительность рабочего времени или нетипичное распределение рабочего времени в течение дня или другого периода.

Трудовое законодательство закрепляет следующие режимы рабочего времени: ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ), режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), сменная работа (ст. 103 ТК РФ), разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), вахтовый метод (гл. 47 ТК РФ), дистанционный режим (гл. 49.1 ТК РФ) и т.д. Рассмотрим некоторые из них.

¹ Куренной, А.М. Трудовое право РФ. Учебник. / А.М. Куренной // – М: Проспект. – 2015. – С. 343.

2.2. Ненормированный рабочий день

В ст. 101 ТК РФ закреплена такая особая форма работы как ненормированный рабочий день. В соответствии с этим режимом отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (т. е. во внеурочное время).¹

В связи с неточностью юридической формулировки на практике возникают определенные проблемы при применении ненормированного рабочего времени. Данный режим работы может использоваться как способ сокрытия переработки часов при сверхурочной работе и, следовательно, работники лишаются справедливых условий труда. Неясность юридического определения в том, что законодатель не обозначил критерий оценки, по которому работники, могут быть отнесены к перечню лиц, имеющих право на ненормированный рабочий день.²

Трудовое законодательство не устанавливает критерии, определяющие содержание трудовой функции работника, условия его труда или особенности организации труда, которые позволяют включить те или иные должности в перечень тех, для которых предусмотрен ненормированный рабочий день. Как правило, перечень таких должностей определяется коллективными договорами, соглашениями или же локальным нормативным актом, например, правилами внутреннего трудового распорядка.

Обычно ненормированный режим работы характерен для работников, выполняющих руководящие, технические и хозяйственные функции, трудовая деятельность которых не может быть ограничена нормальной продолжительностью рабочего времени, время работы которых не поддается учёту, а также для тех работников, которые устанавливают график работы по собственному усмотрению.

¹ Куренной, А.М. Трудовое право РФ. Учебник. / А.М. Куренной // – М: Проспект. – 2015. – С. 344.

² Редикульцева, Е.Н. К вопросу о правовом регулировании ненормированного рабочего времени. / Е.Н. Редикульцева // НАУКА XXI ВЕКА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ. – 2016. – С. 195.

В соответствии с современным трудовым законодательством возможно установление ненормированного рабочего дня с помощью централизованного способа правового регулирования, то есть на законодательном уровне. Данный режим рабочего времени предусматривается рядом подзаконных нормативно-правовых актов, которые регулируют время работы и отдыха отдельных категорий работников. Например, Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» закрепляет возможность установления ненормированного рабочего времени. Согласно ст. 11 данного закона «FIFA, дочерние организации FIFA, контрагенты FIFA, конфедерации, национальные футбольные ассоциации, Оргкомитет «Россия-2018», его дочерние организации вправе устанавливать работникам, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий, ненормированный рабочий день».¹

Письмо Роструда от 7 июня 2008 года № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня» закрепляет правило, в соответствии с которым работа в режиме ненормированного рабочего времени не должна носить систематического характера. Другими словами, работодатель имеет право привлекать к работе во внеурочное время лиц с ненормированным рабочим режимом только эпизодически, что не позволяет превращать данный режим в систематическую переработку сверх установленного рабочего времени.

Лицам, работающим ненормированный рабочий день, обеспечивается ежегодный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность отпуска того или иного работника

¹ Федеральный закон от 07.06.2013 № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедерации FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ст. 11) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

регулируется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Предоставление выходных и праздничных дней таким работникам происходит на общих основаниях с другими работниками.

Следует отметить, что согласно письму Роструда от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» установление ненормированного рабочего дня возможно также в отношении работников с неполным рабочим временем.¹

Проанализировав судебную практику, можно выделить несколько проблем в регулировании института ненормированного рабочего времени, из-за которых часто возникают конфликты между сторонами трудового правоотношения. В первую очередь, это вопросы о форме распоряжений работодателя о привлечении работников к работе в режиме ненормированного рабочего дня и необходимости учета времени, отработанного работником в таком режиме.²

Например, распоряжение работодателя о привлечении работника к сверхурочной работе должно быть сделано исключительно в письменной форме. Если же говорить о ненормированном рабочем дне, то из буквального прочтения ст. 101 ТК РФ не следует, что такое распоряжение должно быть письменным. Издание письменного распоряжение является не обязанностью, а правом работодателя. Таким образом, по смыслу ст. 101 ТК РФ отсутствие документального подтверждения не является неопровержимым фактом того, что работник не выполнял работу в режиме ненормированного рабочего времени.

Судебная практика довольно-таки противоречиво высказывается относительно данного вопроса. Как правило, суды придерживаются позиции, согласно которой работодатель должен привлекать работника к работе в

¹Авдониная, Ю.Н., Бикеев А.А., Васильев М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие / М.В. Васильев. // М.: Статут. – 2018. – С. 38.

²Щербатова, С. Ненормированный рабочий день – теория и практика. / С. Щербатова // Трудовое право. – 2019. – № 5. – С.61.

режиме ненормированного рабочего дня по своему письменному распоряжению. В свою очередь, если работник желает получить компенсацию за такую работу, то он должен доказать факт работы в режиме ненормированного рабочего времени.

Свердловским городским судом было рассмотрено дело по иску гр. Ш к Работодателю о взыскании задолженности по выплате компенсации за неиспользованный отпуск (апелляционное определение от 25 октября 2017 г. N 33-18915/2017). Суд пришел к выводу о том, что отсутствуют основания для удовлетворения требования истца, поскольку из рассмотренных материалов дела не следует, что работник привлекался к работе за пределами служебного времени, что является необходимым условием для предоставления отпуска. Судебная коллегия отклонила доводы истца о том, что графики режима труда и отдыха не включают в себя сведения о работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, так как в силу ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Однако есть и иная позиция судов, согласно которой фактом, доказывающим привлечение работника к работе в режиме ненормированного рабочего времени является включение в трудовой договор пункта о соответствующей работе. К примеру, Седьмой арбитражный апелляционный суд в Постановлении от 1 февраля 2016 г. по делу N А45-15265/2015 отметил, что трудовое законодательство РФ не возлагает на работодателя обязанность по изданию приказов на выполнение работником трудовой функции за пределами установленной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне. Более того, не устанавливается конкретная форма, в которой должно быть сделано такое распоряжение (устная или письменная).

Во-первых, сам факт заключения трудового договора с отметкой о ненормированном рабочем дне предусматривает возможность привлечения данного работника к такому режиму работы. Во-вторых, если в правилах

внутреннего трудового распорядка или в другом акте организации закреплена перечень должностей, для которых может назначаться ненормированный рабочий день, то лица, занимающие соответствующие должности имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, даже если они фактически не привлекались к выполнению своей трудовой функции в нерабочее время.

Таким образом, суд пришел к выводу о том, что не издание письменных приказов и не учет фактически отработанного работником времени не являются нарушениями трудового законодательства, а требование работника об оплате дополнительного отпуска является обоснованным и законным.

Такое разнообразие судебной практики и различных позиций по данному вопросу привело к изданию Писем Минтруда России от 18 августа 2017 г. N 14-2/В-761 и от 29.10.2018 N 14-2/ООГ-8616, которые разъясняют проблемы, связанные с формой распоряжений работодателя о назначении ненормированного рабочего дня. Стоит отметить ряд следующих важных моментов:

1. Работник обладает правом на дополнительный отпуск (т.е. фактически на вознаграждение за переработку) независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня;
2. Работодатель не вправе локальным нормативным актом предусмотреть условие о том, что продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день исчисляется пропорционально отработанному времени, поскольку это не соответствует нормам ТК РФ;
3. На работодателя возложена обязанность по ведению учета времени, фактически отработанного работником.

Второй не менее важной проблемой является ситуация, при которой работники требуют компенсацию за работу, выполненную ими за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст.119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

Письмо Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1 разъясняет, что ТК РФ не признает сверхурочной работой переработку при ненормированном рабочем режиме и не предоставляет определенные гарантии (например, дополнительная оплата), которые обычно обеспечиваются при работе сверхурочно. Подтверждением данного довода является ст. 97 ТК РФ, которая разграничивает переработку на два случая: при сверхурочной работе и в условиях ненормированного рабочего времени.

Таким образом, работникам за выполнение своих трудовых функций в режиме ненормированного рабочего времени может быть предоставлена компенсация исключительно в виде дополнительного отпуска. В случаях, когда работники, в трудовых договорах которых предусмотрена работа в режиме ненормированного рабочего времени, обращаются в суд с требованием о выплате компенсации за сверхурочную работу, суды (в большинстве случаев) принимают сторону работодателя.¹

Однако стоит отметить, что в силу ст.101 ТК РФ работа в режиме ненормированного рабочего времени является эпизодической, т.е. работник должен привлекаться к такой работе нечасто и нерегулярно. Безусловно, понятия «систематически» и «эпизодически» являются оценочными, так как в данном случае, невозможно точно определить количественные показатели. Но если работник докажет, что привлечение его к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени происходило на постоянной основе, суд может признать такую переработку сверхурочной работой и назначить за нее соответствующую компенсацию.

Примером такого спора является дело N 33-88/2013, рассмотренное Калининградским областным судом 16 января 2013 года, по которому гр. Д обратился в суд с иском к Предприятию с требованием взыскать

¹ Щербатова, С. Ненормированный рабочий день – теория и практика. / С. Щербатова // Трудовое право. – 2019. – № 5. – С.63.

невыплаченную заработную плату за сверхурочную работу. В иске истец отметил, что работая у ответчика в должности водителя, он систематически привлекался к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, при этом дополнительно такая переработка оплачена не была. Ответчик не признал требования, мотивируя это тем, что в трудовом договоре, заключенном с истцом, был предусмотрен ненормированный рабочий день, что, по его мнению, подразумевает работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Суд в ходе рассмотрения дела установил, что истец привлекался к работе не эпизодически, как это должно быть при ненормированном рабочем режиме, а постоянно, что характерно для сверхурочной работы. Более того, отсутствовали письменные распоряжения работодателя о привлечении работника к такой работе, и суд расценил это как нарушение норм трудового законодательства.

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что закрепление в трудовом договоре условия о ненормированном рабочем режиме, безусловно, представляется выгодным для работодателя, поскольку лишает работника определенных гарантий, которые предоставляются обычно при сверхурочной работе. Например, в большинстве случаев работодателям удается избежать обязанности по какой-либо компенсации работнику за переработку.

Таким образом, очевидным является то, что требуется установление критериев ненормированного рабочего времени на законодательном уровне и более детальное регулирование данного режима работы.

2.3. Работа в режиме гибкого рабочего времени

Современные условия требуют от работодателей применения новых правовых инструментов, позволяющих решать сразу несколько стоящих перед ними задач: сокращение объемов производства с сохранением существующего коллектива работников, обеспечение более экономного использования рабочего времени, достижение наилучшего сочетания социальных и личных интересов работника с интересами производства. Таким образом, для сторон трудового правоотношения становятся все более востребованными различные варианты гибкого правового регулирования рабочего времени.

Гибкое рабочее время (ст. 102 ТК РФ) – это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или подразделений организации допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. Данный режим рабочего времени устанавливается индивидуально-договорным способом, так как начало, окончание и, в целом, общая продолжительность рабочего времени определяются по соглашению сторон.

Однако в определенных случаях гибкий график работы может устанавливаться и централизованным способом, когда в законе непосредственно устанавливается перечень работников, для которых характерен режим гибкого рабочего времени. Например, такой подход закреплен в Приказе Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы», в приложении № 2 к которому приводится список работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.¹

Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются:

¹Приказ Минсвязи России от 08.09.2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.09.2003 № 5068)// Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

- переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, например, приходить на работу с 9:00 до 11:00 и заканчивать работу также в двухчасовом интервале (с 17:00 до 19:00);

- фиксированное время - время обязательного нахождения на работе всех трудящихся по режиму гибкого рабочего времени, например в течение двух часов в первой половине рабочего дня (с 11:00 до 13:00) и трех часов во второй половине (с 14:00 до 17:00) По значимости и продолжительности это основная часть рабочего дня. Фиксированное время позволяет обеспечивать нормальный ход производственного процесса и осуществлять необходимые служебные контакты. Наряду с фиксированным временем, наличие двух интервалов переменного времени позволяет отработать необходимое общее количество рабочих часов в принятом учетном периоде.

- перерыв для питания и отдыха, который обычно разделяет фиксированное время на две части;

- продолжительность учетного периода, определяющую календарное время (неделю, месяц и др.), в течение которого каждый должен отработать установленную законодательством норму рабочих часов.¹

Стоит отметить то, что требуется полная отработка установленного законом суммарного количества часов в течение согласованного сторонами учетного периода (рабочего дня, недели или месяца). Обязанность обеспечить отработку работником, работающим в режиме гибкого рабочего времени, суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.) возлагается на работодателя.²

Как было сказано ранее, режим гибкого рабочего времени устанавливается по соглашению работника и работодателя. Данный режим может быть определен сторонами как при приеме на работу, так и в период

¹ Алексеева, С.С. Правовое регулирование режима гибкого рабочего времени в современных трудовых отношениях / С.С. Алексеева // Экономика, социология и право. – № 1. – 2014. – С. 140.

² Куренной, А.М. Трудовое право РФ. Учебник. / А.М. Куренной // – М: Проспект. – 2015. – С. 626.

трудовой деятельности работника. Соглашение может предусматривать установление гибкого графика на определенный срок или же без указания срока. Введение гибкого рабочего времени оформляется приказом (распоряжением) работодателя и не изменяет нормирования и оплаты труда, порядка предоставления установленных законодательством льгот и преимуществ.¹

Одной из форм гибкого рабочего времени является скользящий график работы. Это такой режим работы, при котором фиксированной является продолжительность времени нахождения на рабочих местах, в пределах которого работникам разрешено начинать и заканчивать работу по своему усмотрению.²

Установление гибкого режима рабочего времени имеет место в тех случаях, когда по каким-либо причинам использование обычного графика работы затруднено или малоэффективно. Целью гибкого рабочего времени является согласование интересов работника и организации, создание наилучших и наиболее подходящих условий для трудящихся, поскольку данный режим позволяет работникам решать свои личные дела во внерабочее время и более продуктивно осуществлять свою трудовую функцию в рабочее.

Главной проблематикой гибкого рабочего времени и пробелом в законодательстве является то, что ст.102 ТК РФ предусматривает лишь возможность работы в режиме гибкого рабочего времени, не определяя, каким образом и при соблюдении каких условий работодатель вправе устанавливать такой режим работы, не давая также четкого определения данного режима рабочего времени.³

¹ Алексеева, С.С. Правовое регулирование режима гибкого рабочего времени в современных трудовых отношениях / С.С. Алексеева // Экономика, социология и право. – № 1. – 2014. – С. 141.

² Гейхман, В.Л., Дмитриева, И.К., Мацкевич, О.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман. // – М: Юрайт. – 2015. – С. 113

³ Гилевич, В.В. Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени. / В.В.Гилевич // Проблемы науки. – 2016. – С.87.

Работа в режиме гибкого рабочего времени имеет как свои преимущества, так и недостатки. Если к преимуществам можно отнести полное исключение потерь рабочего времени, возможность согласования графика, установления индивидуальных графиков для каждого отдельного работника, мобильность, то недостатками являются, например:

1) Менее сплоченный трудовой коллектив (гибкий график рабочего времени нередко становится причиной конфликтов в тех организациях, где часть сотрудников работают по гибкому графику, другие же - в фиксированные рабочие часы; сотрудники одного работодателя могут быть лично не знакомы друг с другом, что может вызвать разобщенность в коллективе).

2) Отсутствие карьерного роста работников, осуществляющих свои функции в режиме гибкого рабочего времени (начальство может считать таких сотрудников менее ответственными, на настроенными развиваться в той или иной сфере, что непосредственно окажет негативное влияние на их карьерный рост).

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, можно сделать следующие выводы:

- гибкий рабочий график обеспечивает более экономное и рациональное использование рабочего времени, способствует повышению производительности труда работников;

- составными элементами режима гибкого рабочего времени являются переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня, фиксированное время, перерыв для питания и отдыха, продолжительность учетного периода;

- при установлении гибкого графика используется индивидуально-договорной способ, то есть такой режим определяется, как правило, соглашением сторон;

- в основе использования гибкого рабочего времени лежит суммированный учет рабочего времени;

- при применении гибкого рабочего графика должен быть обеспечен точный учет отработанного времени, каждый работник обязан выполнять установленные производственные задания, выполнение которых контролируется с целью наиболее полного и рационального использования рабочего времени.

2.4. Сменная работа

Применение сменного рабочего режима являются актуальной практикой, как в России, так и в зарубежных странах. Сменная работа (ст. 103 ТК РФ) вводится в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, а также в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.¹ Многосменная работа обеспечивает большую эффективность и рентабельность производства за счет увеличения коэффициента использования оборудования.²

Сменная работа закрепляется локальным способом, то есть работодателем в локальном нормативно-правовом акте, который называется графиком сменности. Данный акт может быть принят только с учетом мнения представительного органа работников. Согласно ст. 103 ТК РФ графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

В соответствии с трудовым законодательством графики сменности должны быть доведены до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до их введения в действие. Каждая группа работников должна осуществлять работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с определенным графиком сменности, при этом запрещается работа в течение двух смен подряд.

Работник не вправе самостоятельно, без согласия работодателя менять очередность смен в графике, а также меняться сменами с другими работниками. Самовольное нарушение смен работников считается нарушением трудовой дисциплины.

¹ Гейхман, В.Л., Дмитриева, И.К., Мацкевич, О.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман. // – М: Юрайт. – 2015. – С. 106.

² Гилевич, В.В. Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени. / В.В. Гилевич // Проблемы науки. – 2016. – С.87.

Вызов работника для выполнения им трудовых обязанностей не в свою смену допускается только в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 99 ТК РФ)

Необходимо отметить, что в законодательстве продолжительность смены не установлена. Статья 94 ТК РФ определяет продолжительность ежедневной смены только для некоторых категорий работников, таких как инвалиды, несовершеннолетние, лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Существуют подзаконные нормативно-правовые акты, которые определяют продолжительность рабочей смены для некоторых категорий работников. Например, для работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, может быть установлена продолжительность рабочей смены не более 12 часов в зависимости от конкретных условий производства на отдельных участках (объектах работ).¹ (п. 6 приказа Минфина России от 2 апреля 2003 г. № 29 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений»).

Следовательно, если длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг вводится сменная работа (работа в две, три или четыре смены).² Примером будет являться литейное или хлебобулочное производство, где технологический процесс изготовления продукции требует постоянного непрерывного труда продолжительностью более 8 часов в день.

¹ Приказ Минфина России от 02.04.2003 № 29 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организации, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений»// Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

² Куренной, А.М. Трудовое право РФ. Учебник. / А.М. Куренной // – М: Проспект. – 2015. – С. 627.

Сменная работа применяется также для обеспечения более эффективной эксплуатации машин, механизмов и техники, особенно если речь идет о дорогостоящем и высококачественном оборудовании.

Таким образом, у работодателей на таких производствах, где в силу особенностей производственного процесса невозможна или невыгодна ежедневная продолжительность пятидневной или шестидневной рабочей недели, трудовая деятельность может быть организована в режиме сменной работы.

При рассмотрении данного режима рабочего времени также просматривается ряд проблем. В первую очередь, стоит сказать о том, что посменная работа, особенно в вечернее и ночное время суток, связана со значительными неудобствами для работника. Сменная работа оказывает влияние на работоспособность, общее самочувствие, состояние здоровья и сон работников, поскольку многочасовые смены приводят к нарушению привычных биоритмов, сокращению восстановительного периода между дежурствами, способствуют более быстрому развитию утомления.¹ Все это требует усиления стимулирования данных работ, способного компенсировать негативные аспекты многосменности и побудить работников соглашаться на такой режим рабочего времени.

¹ Черникова, Е.Ф. Влияние сменного характера труда на состояние здоровья работников. / Е.Ф.Черникова // Гигиена и санитария. – 2015. – С. 44.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С момента вступления в силу Трудового Кодекса 2002 г. в раздел «Рабочее время» вносились многочисленные поправки, отображающие не только неполноценность трудового права РФ, но и готовность законодателя совершенствовать трудовые отношения в направлении максимального учета запросов сторон социально-экономических отношений. С одной стороны, нормы данного раздела направлены на обеспечение интересов работников, так как они разумно ограничивают периоды его трудовой деятельности и предоставляют время отдыха для восстановления затраченных сил. С другой стороны, учитываются интересы работодателя, поскольку соблюдается непрерывность производственного процесса. Более того, общество также заинтересовано в производимом продукте, необходимом для удовлетворения своих потребностей.

Стоит отметить, что правовое регулирование рабочего времени всегда происходит в конкретной ситуации, то есть с учетом особенностей страны, ее экономического, политического развития, уровня производственных процессов, демографических показателей, культурных традиций, существующей эпидемиологической обстановки. Именно поэтому правовое регулирование рабочего времени является и будет являться актуальной темой на протяжении всего существования трудовых отношений.

Каждый режим рабочего времени призван подстраиваться под конкретные обстоятельства, связанные с личностью определенного работника, особенностями производства, на котором он осуществляет свои трудовые функции, или же, в целом, под сложившуюся в государстве обстановку. Например, ненормированный рабочий день устанавливается для работников, которые выполняют руководящие, технические или хозяйственные функции, и их трудовая деятельность не может быть ограничена определенным количеством часов, так как они могут привлекаться к работе за установленной продолжительностью рабочего времени эпизодически, по необходимости. Также, режим ненормированного

рабочего времени характерен для работников, устанавливающих график работы самостоятельно, по собственному усмотрению.

В свою очередь, гибкий режим рабочего времени призван наилучшим образом согласовать интересы сторон трудового правоотношения и создать наиболее подходящие условия для трудящихся. Такой режим может устанавливаться для студентов, совмещающих обучение и трудовую деятельность, женщин с детьми и иных лиц, для которых по каким-либо причинам использование обычного графика работы затруднено.

Сменная работа также имеет свои особенности, которые чаще всего определяются производственными процессами и зависят от работодателя.

Многообразие режимов рабочего времени говорит о том, что законодательство готово к различным обстоятельствам, в которых работник сможет осуществлять свою трудовую функцию без какого-либо ограничения своего конституционного права на труд.

Необходимо сказать о том, что в связи с выявившейся коронавирусной инфекцией вопрос о режимах рабочего времени приобрел еще большее значение. Работодатели вынуждены подстраиваться под введенный режим самоизоляции, ограничивать количество работников на местах с целью соблюдения дистанции, а иногда и переводить работников на удаленное выполнение трудовых функций. Широкое распространение получило использование неполного рабочего времени.

В заключение хотелось бы отметить, что нормы о рабочем времени составляют один из важнейших институтов трудового права РФ. Законодательство о рабочем времени преодолело сложный и длительный путь развития, результатом которого стал Трудовой кодекс РФ. Принимаемые на протяжении всего генезиса рабочего времени акты то улучшали положение работника, то ухудшали его условия труда. На сегодняшний день создан такой нормативный акт, который наилучшим образом справился с задачами, стоящими перед законодателем – соблюсти

законные права и интересы работников, создать благоприятные и безопасные условия труда при увеличении производительности труда.

Безусловно, существуют важнейшие пробелы в законодательстве, которые необходимо устранять, и совершенствовать нормы о рабочем времени. Законодатель должен быть готов к регулированию рабочего времени в любой ситуации, сложившейся на конкретном производстве, в государстве или на мировой арене.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №31. – Ст. 4398.
2. Конвенция МОТ от 28.06.1930 г. № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» // Справочная правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.
3. Конвенция МОТ от 22.06.1935 г. № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» // Справочная правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.
4. Конвенцию МОТ № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (заключена в г. Женеве 09.10.1946) // Справочная правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. 25.05.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Федеральный закон РФ от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
7. Федеральный закон РФ от 02.07.1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

8. Федеральный закон РФ от 18.06.2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

9. Федеральный закон от 07.06.2013 № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедерации FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ст. 11) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

10. Федеральный закон от 07.11.2020 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (ст.5) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

11. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // Справочная правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

12. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности». Справочная правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

13. Приказ Минсвязи России от 08.09.2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.09.2003 № 5068) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

14. Приказ Минтранса России от 20.08.2004 №15 (ред. от 07.08.2019) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и

времени отдыха водителей автомобилей» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.11.2004 № 6094) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

15. Приказ Минтранса РФ от 08.06.2005 №63 (ред. от 26.02.2007) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 15.07.2005 №6804) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

16. Приказ Минтранса РФ от 21.11.2005 № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

17. Приказ Минфина России от 02.04.2003 № 29 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организации, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

18. Письмо Минтруда России от 18.08.2017 г. N 14-2/В-761 // Справочно-правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

19. Письмо Минтруда России 29.10.2018 N 14-2/ООГ-8616 // Справочно-правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

20. Письмо Роструда от 07.06.2008 года № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня» // Справочно-правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

21. Письмо Роструда от 19.04.2010 г. № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего

дня работникам с неполным рабочим временем» // Справочно-правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

Научная литература

22. Алексеева, С.С. Правовое регулирование режима гибкого рабочего времени в современных трудовых отношениях / С.С. Алексеева // Экономика, социология и право. – № 1. – 2014. – С. 140-143.

23. Белицкая, И.Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: Монография. / И.Я.Белицкая // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – 2017. – 95 с. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

24. Бондаренко, Э.Н., Гусов, К.Н., Захаров, М.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / К.Н. Гусова. 9-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект – 2014. – 1008 с.

25. Гилевич, В.В. Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени. / В.В.Гилевич // Проблемы науки. – 2016. – С. 86,87.

26. Кузнецова, И.А. Рабочее время: историко-правовой анализ/ И.А.Кузнецова. // Вестник Владимирского Юридического института. – 2013. – С. 114-118.

27. Марсияпова, Л.И. Генезис института рабочего времени в Российской Империи / Л.И. Марсияпова. // Инновации и инновационное развитие: экономические и правовые аспекты. – 2019. – С. 59-64.

28. Редикульцева, Е.Н. К вопросу о правовом регулировании ненормированного рабочего времени. / Е.Н. Редикульцева // НАУКА XXI ВЕКА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ. – 2016. – С. 195-199.

29. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами // № 19. – 1960.

30. Черникова, Е.Ф. Влияние сменного характера труда на состояние здоровья работников. / Е.Ф.Черникова // Гигиена и санитария. – 2015. – С. 44-49.

31. Щербатова, С. Ненормированный рабочий день – теория и практика. / С. Щербатова // Трудовое право. – 2019. – № 5. – С.61-72.

Учебная литература

32. Авдоница, Ю.Н., Бикеев А.А., Васильев М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие / М.В. Васильев. // М.: Статут. – 2018. – 224 с.

33. Гейхман, В.Л., Дмитриева, И.К., Мацкевич, О.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман. // – М: Юрайт. – 2015. – 196 с.

34. Куренной, А.М. Трудовое право РФ. Учебник. / А.М. Куренной // – М: Проспект. – 2015. – 624 с.

35. Плешаков И.Н., Филющенко, Л.И. Трудовое право: учебное пособие // Издательство Уральского университета. – 2019. – 204 с.

Материалы судебной практики

36. Определение Ленинградского областного суда от 3 февраля 2010 г. по делу N 33-511/2010 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

37. Апелляционное определение Свердловского городского суда от 25 октября 2017 г. N 33-18915/2017 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: <https://sudact.ru>.

38. Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 1 февраля 2016 г. по делу N А45-15265/2015 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: <https://sudact.ru>.

Нормативные акты, утратившие силу

39. «Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года»: приложение из учебного пособия И.Я. Киселева «Трудовое право России» // Москва. – 2001.

40. «Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года»: приложение из учебного пособия И.Я. Киселева «Трудовое право России» // Москва. – 2001.

41. «Кодекс законов о труде Российской Федерации» (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

42. Декрет Совета Народных комиссаров РСФСР от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне» Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

43. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

44. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

45. Постановление Народного комиссариата труда СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем». // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

46. Постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. № 2295 «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других

советских учреждениях» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

47. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический


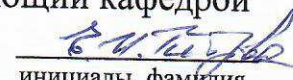
институт

Трудового и экологического права

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 
подпись инициалы, фамилия

« 30 » 06 2020 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА


40.03.01 Юриспруденция

код – наименование направления

Правовое регулирование рабочего времени

тема

Руководитель

 25.06.2020

подпись, дата


К.Ю.Н., доцент

должность, ученая степень

Е.И. Петрова

инициалы, фамилия

Выпускник

25.06.20 

подпись, дата

А. А. Ефимчук

инициалы, фамилия

Красноярск 2020