

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «Юриспруденция»

Гражданско-правовой

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему Правовое регулирование рабочего времени

Студент	<u>В.Ю.Костин</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
Руководитель	<u>О.С.Лапшина</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд.юрид.наук, доцент О.Е. Репетева _____
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)

« _____ » _____ 2016 г.

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Голыяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
 Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

_____ О.Е. Репетева

(подпись)

« ____ » _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Костин В.Ю.

1. Тема: Правовое регулирование рабочего времени

2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы: 10.05.2016 г.

3. Исходные данные к бакалаврской работе: Конституция РФ, нормативно-правовые акты РФ, материалы с преддипломной практики, учебники, научные статьи.

4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):

1. История становления и развития института рабочего времени. 2. Характеристика видов рабочего времени

5. Дата выдачи задания « 15 » января 2016 г.

Руководитель бакалаврской работы

_____ (подпись)

О.С. Лапшина

_____ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

В.Ю. Костин

_____ (И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Гольяйттинский государственный университет»
 ИНСТИТУТ ПРАВА

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовой право»

_____ О.Е. Репетева

(подпись)

« ____ » _____ 2015 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
 выполнения бакалаврской работы**

Студента: Костина В.Ю.

по теме: Правовое регулирование рабочего времени

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Январь 2016	25.01.2016	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Февраль 2016	25.02.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Март 2016	25.03.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	25.04.2016	выполнено	
Представление работы для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	26.05.2016	выполнено	
Предзащита	Май 2016	20.05.2016	выполнено	
Корректировка работы	Май 2016	25.05.2016	выполнено	
Защита бакалаврской работы перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016	15.06.2016	выполнено	

Руководитель бакалаврской работы

_____ (подпись)

О.С. Лапшина

_____ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

В.Ю.Костин

_____ (И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

«Правовое регулирование рабочего времени»

Актуальность исследуемой темы заключается в том, что она занимает важное место, когда с одной стороны экономический кризис, а с другой – грубые нарушения прав работника. Нередко работодатели, зная трудовое законодательство, нарушают его или вовсе игнорируют.

Объектом исследования в данном исследовании являются общественные отношения, возникающие в процессе регулирования рабочего времени.

Предметом исследования - нормы права, закрепляющие порядок регулирования рабочего времени.

Целью изучения бакалаврской работы провести комплексный правовой анализ рабочего времени по действующему законодательству Российской Федерации. Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- провести историко-правовой анализ правового регулирования рабочего времени;
- рассмотреть понятие рабочего времени;
- проанализировать виды рабочего времени.

Теоретической базой исследования послужили труды отечественных ученых посвященных вопросам рабочего времени, в частности – Г. Аворник, К.Н. Гусовой, Е.В. Давыдовой, А.А. Кирилловых, А.М. Куренного, С.П. Маврина, Ю.П. Орловского, А.Я. Петрова, Е.П. Смирновой, Б. Сосна и др.

Практическую основу исследования составили материалы юридической практики.

Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, пяти параграфов, заключения и списка используемой литературы. Количество источников: 62.

Объем работы: 58 страниц.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
Глава 1. История становления и развития института рабочего времени.....	9
1.1 История развития законодательства о рабочем времени.....	9
1.2 Понятие рабочего времени.....	15
Глава 2. Характеристика видов рабочего времени.....	25
2.1 Нормальная продолжительность рабочего времени.....	25
2.2 Неполное рабочее время.....	30
2.3 Сокращенная продолжительность рабочего времени.....	39
Заключение.....	50
Список используемой литературы.....	52

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы исследования заключается в том, что она занимает важное место, когда с одной стороны экономический кризис, а с другой – грубые нарушения прав работника. Нередко работодатели, зная трудовое законодательство, нарушают его или вовсе игнорируют.

В соответствии с ч.5 ст. 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск¹.

Таким образом, одним из важнейших институтов трудового права является институт рабочего времени.

Действующее трудовое законодательство Российской Федерации также не отличается стабильностью и совершенством, не смотря на некоторые изменения, внесенные 30 июня 2006 г. Федеральным законом № 90-ФЗ. Прежде всего, часть 1 статьи 99 Трудового кодекса РФ внутренне противоречива: с одной стороны, она определяет сверхурочную работу как работу, выполняемую за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. А именно, расширяет понятие сверхурочной работы, включая в него работу сверх установленного для работника неполного рабочего времени; с другой стороны - при суммированном учете рабочего времени прямо указывается необходимость работы сверх нормального числа часов за учетный период. Иначе говоря, сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Остаются мало и слабо урегулированными вопросы рабочего времени относительно некоторых категорий работников.

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. 04.08.2014. № 31, ст. 4398

Таким образом, все выше изложенное свидетельствует об актуальности темы настоящей работы «Правовое регулирование рабочего времени».

Цель бакалаврской работы – провести комплексный правовой анализ рабочего времени по действующему законодательству Российской Федерации.

Указанная цель достигается посредством решения следующих задач:

- 1) провести историко-правовой анализ правового регулирования рабочего времени;
- 2) рассмотреть понятие рабочего времени;
- 3) проанализировать виды рабочего времени.

Объектом бакалаврской работы являются общественные отношения, возникающие в процессе регулирования рабочего времени.

Предметом исследования являются нормы права, закрепляющие порядок регулирования рабочего времени.

Теоретической основой исследования послужили труды отечественных ученых посвященных вопросам рабочего времени, в частности – Г. Аворник, К.Н. Гусовой, Е.В. Давыдовой, А.А. Кирилловых, А.М. Куренного, С.П. Маврина, Ю.П. Орловского, А.Я. Петрова, Е.П. Смирновой, Б. Сосна и др.

В качестве нормативной основы работы послужили нормы действующего законодательства Российской Федерации, а также были использованы международные акты; законодательные акты РФ; подзаконные акты; акты судебных органов; социальные соглашения и коллективные договоры; монографические работы экономического, правового, исторического, статистического характера российских и зарубежных авторов; статистические ежегодники и справочники; материалы научных конференций.

В работе рассмотрены вопросы понятия рабочего времени, его характеристика и классификация, исследуются виды рабочего времени в трудовом праве РФ, рассматривается отечественное трудовое законодательство, приведены рекомендации по совершенствованию трудового законодательства

Настоящая работа структурирована в соответствии с поставленными целью и задачами исследования и включает: введение, две главы, объединенные пятью параграфами, заключение и список используемой литературы.

Глава 1. История становления и развития института рабочего времени

1.1 История развития законодательства о рабочем времени

В начале XIX в. было выдвинуто одно из первых требований ограничения продолжительности рабочего времени законом. В середине XIX в. первые появившиеся законы о труде касались ограничения рабочего времени для женщин и детей. После этого они распространились также на мужчин (впервые - в Англии).

В соответствии с Декретом СНК РСФСР от 29.10.1917 "О восьмичасовом рабочем дне" рабочее время, определяемое правилами внутреннего распорядка предприятий, не должно превышать 8 рабочих часов в сутки и 48 часов в неделю, включая сюда и время, употребляемое на чистку машин и на приведение в порядок рабочего помещения². В ночное время воспрещается пользоваться трудом рабочих женского и мужского пола в возрасте до 16 лет. Следует также обратить внимание, что все лица вне зависимости от пола, не достигшие 18 лет, к сверхурочным работам не допускались.

В Кодексе законов о труде РСФСР 1918 г.³ предусматривался специальный раздел VII «О рабочем времени», который содержал 32 статьи. Хотелось бы отметить, что содержание данного раздела не совсем соответствовало его названию, т.к. в нем были закреплены, в том числе, и нормы, характеризующие время отдыха.

По ст. 81 Кодекса законов о труде (1918 г.) рабочее время регулировалось правилами, устанавливаемыми в тарифах, вырабатываемых для каждого рода труда.

² Декрет СНК РСФСР от 29.10.1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» // СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

³ Кодекс законов о труде (принят ВЦИК) (вместе с «Правилами о порядке установления нетрудоспособности», «Правилами о выдаче пособий трудящимся во время их болезни», «Правилами о безработных и о выдаче им пособий», «Правилами о трудовых книжках», «Правилами об еженедельном отдыхе и о праздничных днях») // СУ РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

Нормальным рабочим временем признается время, которое устанавливается для производства данной работы тарифным положением (ст.83 КЗоТ(1918 г.)).

Также КЗоТ (1918г.) в ст. 84 установил, что продолжительность нормального рабочего времени каждого трудящегося не может превышать 8-ми дневных или 7-ми ночных часов.

Продолжительность нормального рабочего времени каждого трудящегося не может превышать 6 часов: а) для лиц, не достигших 18-летнего возраста, и б) в отраслях труда, особо тяжелых и неблагоприятных для здоровья (ст. 85 КЗоТ (1918г)).

В Кодексе Законов о Труде РСФСР 1922 г.⁴ рабочему времени была посвящена глава X, которая называлась «Рабочее время».

В соответствии со ст. 94 КЗоТ 1922г. было указано, что продолжительность нормального рабочего времени не может превышать 8 часов. А в ст. 95 КЗоТ устанавливалось сокращённое рабочее время, а именно продолжительность рабочего времени не может превышать 6 часов:

- а) для лиц в возрасте от 16 до 18 лет;
- б) для лиц, занятых умственным и конторским трудом, за исключением тех, работа коих связана непосредственно с производством;
- в) для лиц, занятых на подземных работах, согласно списков профессий, устанавливаемых Народным Комиссариатом Труда.

Право устанавливать или изменять режим рабочего времени и его учет было предоставлено предприятиям совместно с профсоюзным органом.

Важным этапом в правовом регулировании продолжительности рабочего времени явилось принятие Постановления ЦИК СССР, СНК СССР «О семичасовом рабочем дне»⁵, в котором устанавливалось, что при несменных работах продолжительность ночного рабочего времени сокращается на один час.

⁴ Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

⁵ Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 02.01.1929 г. (утв. Постановлением ЦИК СССР от 08.12.1929) «О семичасовом рабочем дне» // СЗ СССР. 1929. № 4. Ст. 30.

Следующий важный документ, регулирующий режим рабочего времени – это КЗоТ РСФСР 1971 г.⁶. В статье 41 предусматривалось, что нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профсоюзов.

Впервые в истории трудового права введен еще один вид рабочего времени как неполное рабочее время. Он устанавливался по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 49 КЗоТ).

В соответствии со ст. 42 КЗоТ РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях не могла превышать 40 часов в неделю, независимо от формы собственности организации.

Статьями 43 - 45 КЗоТ РФ, а также другими нормативными актами в целях охраны здоровья работников предусматривалась сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (в возрасте от 15 до 16 лет; также лиц, которые работают во вредных условиях труда; музыкальных руководителей детских дошкольных учреждений; руководителей кружков художественной самодеятельности - 18 часов в неделю; женщин, работающих в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; врачей и среднего медицинского персонала стационарных лечебных учреждений и др.).

⁶ Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

В настоящее время, правовой основой регулирования вопросов рабочего времени служит ст. 37 Конституции РФ⁷, в которой говорится, о том, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Регулирование рабочего времени производится в соответствии с разделом IV Трудового кодекса Российской Федерации⁸ «Рабочее время», который включает главу 15 «Общие положения» и главу 16 «Режим рабочего времени». В главе 15 регулируются в основном продолжительность и виды рабочего времени.

Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяет федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда⁹.

Действующий ТК РФ позволяет сохранять большой объем сверхнормативного времени, поскольку в нем отсутствуют жесткие границы рабочего дня. Установлена лишь продолжительность рабочей недели. При

⁷ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

⁹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» // Российская газета. 2009. 7 октября. № 188.

этом специалисты подчеркивают¹⁰ позитивные изменения, которые внес в ст. 91 ТК РФ Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, а именно:

Во первых, расширил легальное определение рабочего времени (ранее оно было сформулировано применительно только к работодателю-организации, тем самым необоснованно был исключен работодатель - физическое лицо);

Во вторых, конкретизировал и сузил источники трудового права, которые устанавливают иные периоды времени, относящиеся к рабочему времени, до нормативных правовых актов лишь Российской Федерации. Этим он подчеркнул важность регулируемых отношений.

В связи с особенностями труда работников некоторых отраслей экономики периоды, включаемые в рабочее время, конкретизируются в отраслевых нормативных правовых актах¹¹.

Хотелось бы обратить внимание на то, что вопросам правового регулирования рабочего времени большое внимание уделяет Международная организация труда.

Следует отметить, что первый международный НПА о труде - Бернская конвенция 1906г.¹² о ночном труде женщин в промышленности – описывает исчисление рабочего времени. В Вашингтоне в 1919 г. на первой Международной конференции труда, была подписана первая конвенция МОТ - Конвенция о рабочем времени в промышленности № 1 1919 г.¹³. Позже сфера применения Конвенции № 1 была расширена в отношении торговли -

¹⁰ Петров А. О нормах, регламентирующих продолжительность трудового дня // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 8. С. 16.

¹¹ Приказ Минтранса России от 18.10.2005 № 127 (ред. от 17.06.2015) "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2005 № 7200) // Российская газета, № 275, 07.12.2005

¹² Международная конвенция о запрете использования белого (желтого) фосфора в спичечном производстве" (Заключена в г. Берне 26.09.1906) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 35 - 36.

¹³ Конвенция Международной Организации Труда № 1 об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю (Вашингтон, 28 ноября 1919 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I». Женева, Международное бюро труда, 1991. (Российская Федерация не участвует в настоящей Конвенции).

после принятия в 1930 г. Конвенции о регламентации рабочего времени в торговле и учреждениях № 30¹⁴.

Позже в вследствие массовой безработицы работодатели стали навязывать кабальные условия труда работникам, МОТ в 1935 году приняла Конвенцию № 47 о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю¹⁵.

Международные НПА предопределяли сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников в связи с особым характером работ (Конвенция МОТ № 43 «О продолжительности рабочего времени на автоматических заводах листового стекла» (1934 г.)¹⁶).

Рекомендация МОТ № 116 (1962 г.) «О сокращении продолжительности рабочего времени»¹⁷ направляют государства на 40-часовую рабочую неделю, предлагает разработать и сократить продолжительность рабочего времени, а также определяет содержание политики: напиме, необходимо предпринять усилия для сокращения в возможно большей мере продолжительности рабочего времени во всех категориях занятости.

В статье 24 Всеобщей декларации прав человека¹⁸ и статье 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах ООН¹⁹ предусмотрено положение об установлении разумного ограничения продолжительности рабочего времени.

¹⁴ Конвенция Международной Организации Труда № 30 о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях (Женева, 28 июня 1930 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I». Женева, Международное бюро труда, 1991 (Российская Федерация не участвует в настоящей Конвенции).

¹⁵ Конвенция Международной Организации Труда № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Женева, 22 июня 1935 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I». Женева, Международное бюро труда, 1991 (СССР ратифицировал настоящую Конвенцию Указом Президиума ВС СССР от 4 июня 1956 г.).

¹⁶ Конвенция № 43 Международной организации труда № 43 «О продолжительности рабочего времени на автоматических заводах листового стекла» (Женева, 21 июня 1934 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I». Женева, Международное бюро труда, 1991. С. 333-336.

¹⁷ Рекомендация № 116 Международной организации труда «О сокращении продолжительности рабочего времени» (Женева, 26 июня 1962 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Т. II». Женева, Международное бюро труда, 1991. С. 1338-1343.

¹⁸ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апреля.

¹⁹ Международный пакт от 16.12.1966 г. № Об экономических, социальных и культурных правах // БВС РФ. 1994. № 12.

В Европейской социальной хартии²⁰ (ратифицированной Россией) в ст. 2 указываются элементы права на справедливые условия труда. Россия приняла на себя обязательства по всем пунктам этой статьи, кроме п. 2 (обеспечить оплачиваемые выходные дни). Множество вопросов, связанных с рабочим временем и временем отдыха, довольно детально урегулированы в Хартии 1994 г. о социальных правах и гарантиях граждан независимых государств, принятой в рамках СНГ²¹.

1.2. Понятие рабочего времени

В соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК РФ рабочим считается 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, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, которые относятся к рабочему времени.

Под иными периодами рабочего времени понимается:

- простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ) и т.д.;

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

Рабочим временем (ст. 91 ТК РФ) считается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

²⁰ Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 – 67.

²¹ Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (утв. Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22 - 23.

То есть, период рабочего времени исчисляется с момента явки на работу в час, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, до окончания работы.

Рабочее время работников, занятых ежедневно в одну смену, учитывается посуточно. Для работников непрерывного производства (к которым с полным правом можно отнести отдельные категории медиков), работающих посменно, предусмотрен помесичный учет рабочего времени (по графикам сменной работы).

Согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Подразумевается, что в течение нормальной продолжительности рабочего времени работник способен продуктивно работать, сохраняя здоровье. Продуктивное время включает в себя время на подготовку, непосредственное выполнение и завершение производственного задания.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется Минтрудом России.

К функциям рабочего времени относятся:

- охранительная функция;
- производственная;
- гарантийная²².

Иногда специалисты по нормированию труда применяют такие понятия как «урочное» и «внеурочное рабочее время». Под «урочным» понимают номинальную установленную законом продолжительность рабочего дня для работников с посуточным учетом рабочего времени и месячную норму рабочего времени для работников с помесичным его учетом. Отсюда время работы сверх установленного законом урочного времени считается сверхурочным.

²² Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной и М.В. Молодцова. М., 2008. С. 247.

Ограничение продолжительности ежедневной работы (смены) установлено ст. 94 ТК РФ. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

А вот сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Такое определение сверхурочной работы дано в ст. 99 ТК РФ. В ней же сказано, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При этом работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого сотрудника²³.

Рассмотрим пример. Работник организации несколько дней оставался после окончания рабочего дня для того, чтобы выполнить необходимый объем работы. При получении заработной платы он обнаружил, что работодателем не оплачены сверхурочные часы, и выдвинул требование об оплате этой работы. Работодатель отказался оплачивать указанную работу, мотивируя свою позицию тем, что это была инициатива работника. Более того, он привлек работника к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового распорядка, так как начало и окончание рабочего дня строго регламентированы в трудовом договоре. Правомерна ли позиция работодателя?

²³ Вронская Л. Сверхурочная работа: как правильно определить минимальный размер повышенной оплаты? // Практический бухгалтерский учет. Официальные материалы и комментарии. 2014. № 9. С. 54 - 62.

Правомерна, так как в данном случае указанная работа не может быть признана сверхурочной, поскольку она была выполнена по инициативе работника. Более того, так как в трудовом договоре установлены четкие границы рабочего дня, нарушения их являются основанием для применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с ч. 1 ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Как указано в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Таким образом, исходя из приведенных норм одним из оснований признания работы сверхурочной является привлечение к данным работам по

инициативе работодателя. Следовательно, сверхурочные часы, выполненные работником по своей инициативе, не могут быть отнесены к сверхурочным работам. Следовательно, у работодателя не возникает обязанности по их оплате.

Учет сверхурочного времени работы трудностей, как правило, не вызывает, чего нельзя сказать об оплате сверхурочных работ.

Порядок их оплаты урегулирован ст. 152 ТК РФ.

В ней сказано, что минимальные размеры оплаты труда за сверхурочную работу составляют:

- за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

А вот о том, как определить минимальный полуторный и двойной размер оплаты сверхурочной работы, указанная статья умалчивает²⁴.

На основании ч. 1 ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Как указано в ст. 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания.

Трудовой кодекс РФ устанавливает два понятия - рабочее время и время отдыха, их продолжительность строго регламентирована законодательством о труде. Рабочее время необходимо для выполнения работником своих обязанностей в соответствии с трудовым договором. Время отдыха работник использует по своему усмотрению, и, если работник продолжает выполнять трудовые обязанности, это его право, и подвергать

²⁴ Вронская Л. Сверхурочная работа: как правильно определить минимальный размер повышенной оплаты? // Практический бухгалтерский учет. Официальные материалы и комментарии. 2014. № 9. С. 54 - 62.

его дисциплинарной ответственности в данном случае неправомерно, так как отсутствует основание привлечения к ответственности²⁵.

Режим рабочего времени должен предусматривать 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), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Сменная работа - одна из разновидностей режима рабочего времени. Такая работа может вводиться в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ст. 103 ТК РФ). То есть работа выполняется в две, три или четыре смены, продолжительность которых может различаться.

Для организации сменного режима работы необходим график сменности. Чтобы его правильно составить, прежде всего нужно определить продолжительность смены, которая трудовым законодательством не установлена. Отметим, что при этом необходимо учитывать положения ст. 94 ТК РФ, в соответствии с которой продолжительность ежедневной смены не может превышать:

- для несовершеннолетних работников - от 5 до 7 часов;

²⁵ Горшкова Л.Л. Сложные вопросы применения трудового законодательства// Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. № 15. август 2012 г.

- для учащихся, совмещающих работу с обучением, - от 2,5 до 4 часов;
- для инвалидов - установленной медицинским заключением продолжительности ежедневной работы.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на час.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда.

Отметим, что при установлении сменной работы иногда вводится суммированный учет рабочего времени. Увеличение времени работы в какой-либо день или неделю компенсируется уменьшением рабочего времени в другие дни или недели.

Необходимо помнить, что график сменности обязателен как для работника, так и для работодателя.

Изменения графика сменности происходят в том же порядке, который установлен для его утверждения, то есть по правилам ст. ст. 103, 372 ТК РФ. Значит, необходимо направить проект изменений в выборный орган первичной профсоюзной организации и утвердить их с учетом мнения этого органа. Об изменении графика работники уведомляются под расписку (об ознакомлении с приказом, которым вводятся изменения) либо путем

письменного уведомления, составленного в произвольной форме. Причем, если при введении нового графика у работника не меняются условия труда, уведомить его о новом режиме работы необходимо не менее чем за месяц (ст. 103 ТК РФ).

Если у работника в связи с введением нового сменного графика меняются условия труда (например, раньше выполнение им работы не носило сменного характера), процедура будет уже другой. Она установлена ст. 74 ТК РФ. В частности, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. При этом следует учитывать, что причины изменения режима работы сотрудника должны быть связаны с изменением организационных или технологических условий труда, ввиду чего прежний режим работы никак не может быть сохранен.

В случае если работник не согласится с введением для него сменного графика, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе от предложенных вакансий трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Если работник соглашается на сменную работу, с ним заключается дополнительное соглашение, которое подписывается сторонами, и со дня, определенного соглашением и графиком сменности, работник начинает выполнять работу в сменном режиме.

В силу ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Работа в сменном режиме не является исключением, ведь даже при таком режиме возможны и сверхурочная работа, и недоработки, и иные отклонения.

Для учета рабочего времени применяются формы табелей, утвержденные Приказом Минфина России от 15.12.2010 N 173н (Табель учета рабочего времени (ф. 0301008) и Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ф. 0504421)).

Учитывать рабочее время можно разными способами. Например, можно вести поденный учет, когда ежедневная продолжительность работы одинакова, то есть установленная норма не может меняться в разные дни недели, а время, отработанное сверх этой нормы, признается сверхурочным и подлежит компенсации.

Недельный учет рабочего времени применяется, если в зависимости от специфики работы может быть соблюдена только ее еженедельная продолжительность, а время ежедневной работы (смены) регулируется графиком. При этом также ведется учет продолжительности ежедневной работы, но подсчет возможных сверхурочных работ производится только после окончания учетного периода - недели.

Возможен еще суммированный учет рабочего времени, который позволяет корректировать продолжительность отработанного времени за учетный период (месяц, квартал, год) и применяется в случае невозможности соблюдения ежедневной или еженедельной нормы рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ). Учетными периодами в данном случае будут месяц, квартал, год²⁶.

Поводя итог выше изложенному, можно сделать следующий вывод.

В содержание института рабочего времени входят три основные группы правовых норм, соответственно регламентирующих продолжительность (виды), режим и учет рабочего времени.

²⁶ Шадрина Т. Учет рабочего времени в медицинском учреждении: составляем график сменности // «Учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение», № 10, октябрь 2012 г

Под институтом рабочего времени необходимо понимать совокупность правовых норм, регулирующих продолжительность (виды), режим и учет рабочего времени.

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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (специальные перерывы для обогрева и отдыха - ст. 109 ТК РФ, дополнительные перерывы для кормления ребенка - ст. 258 ТК РФ и пр.). Нормальная продолжительность такого времени не может превышать 40 часов в неделю.

Хотелось бы отметить, что многие работодатели устанавливают своим сотрудникам ненормированный рабочий день, но не все задумываются о положениях законодательства, путая этот режим со сверхурочной работой, которая, по их мнению, должна выполняться чуть ли не ежедневно, да еще и фактически без оплаты. Тем не менее принудительный труд запрещен (ст. ст. 2, 4 ТК РФ). Поэтому следует обратить внимание, что ненормированный рабочий день как особый режим работы, как правило, оговаривается при заключении трудового договора. Следовательно, условие о ненормированном рабочем дне закрепляется в трудовом договоре с работником (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а также в приказе о приеме на работу в графе "Условия приема на работу, характер работы"²⁷.

Введение в индивидуальном порядке режима ненормированного рабочего дня осуществляется по приказу руководителя с извещением работника не позднее, чем за два месяца.

Хотелось бы отметить, что установление ненормированного рабочего дня допускается только по трудовой функции работника.

²⁷ Тарасов В.Д. Ненормированный рабочий день //Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. № 12. декабрь 2014 г.

Глава 2. Характеристика видов рабочего времени

2.1 Нормальная продолжительность рабочего времени

Согласно ст. 91 ТК РФ под рабочим временем понимается 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 законодательством РФ относятся к рабочему времени.

Трудовым кодексом установлена обязанность по ведению учета времени, фактически отработанного каждым из сотрудников. Это важный момент в соблюдении их прав - ведь сверхурочная работа, работа ночью или в выходные, нерабочие праздничные дни должна компенсироваться²⁸.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии со ст. 97 ТК РФ работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать сотрудника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

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

Таким образом, нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Привлечение же сотрудника к работе

²⁸ Шадрина Т.В. Привлечение к сверхурочной работе // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 3. С. 56 - 65.

за пределами установленной продолжительности рабочего времени возможно на условиях сверхурочной работы или ненормированного рабочего дня²⁹.

Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Следует отметить, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 ч в день и 16 ч в неделю (ст. 284 ТК РФ). В отдельных нормативных актах законодатель устанавливает исключения из вышеобозначенных правил. Такое исключение содержится, например, в Постановлении Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»³⁰.

Норма рабочего времени определяется в ТК РФ путем установления продолжительности рабочей недели.

Конституция РФ гарантирует каждому право на отдых. Среди прочего таковое обеспечивается предоставлением работникам, помимо выходных, нерабочих праздничных дней. Рекомендации Роструда работодателям по соблюдению норм трудового законодательства в этой части утверждены Протоколом от 2 июня 2014 г. № 1.

Обеспечивая право каждого на отдых, гарантированное Конституцией, Трудовой кодекс РФ, прежде всего, предусматривает, что всем работникам предоставляется еженедельный непрерывный отдых, то есть выходные дни (ст. 111 ТК). При пятидневной рабочей неделе таковыми являются воскресенье и день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка работодателя. Но, как правило, выходные дни предоставляются подряд, поэтому обычно в этой роли выступает суббота. При шестидневной рабочей неде-

²⁹ Галочкина А.Б. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 1. С. 68 - 77.

³⁰ Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 № 4963)// Российская газета, № 162, 16.08.2003

ле выходной день один, для всех общий, то есть воскресенье. Кроме того, режим работы работодателя может предусматривать скользящие выходные дни и т.д.

Но помимо этого одним из видов времени отдыха в целях обеспечения гарантий, установленных Конституцией, Трудовой кодекс признает нерабочие праздничные дни (ст. ст. 21, 107 ТК). При этом к числу нерабочих праздничных дней согласно ст. 112 Трудового кодекса РФ относятся:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Как указывают представители Роструда в Рекомендациях, утвержденных Протоколом от 2 июня 2014 г. № 1 (далее - Рекомендации), перечисленные нерабочие праздничные дни действуют на всей территории Российской Федерации. Но, как следует из п. 7 ст. 4 Закона от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ³¹, на отдельных территориях РФ могут быть введены дополнительные нерабочие праздничные дни. Данная норма позволяет властям в РФ объявлять таковые по просьбам религиозных организаций. Но для этого соответствующий праздник должен иметь религиозную направленность³².

Работодатель должен вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Учет рабочего времени может быть ежедневным, еженедельным и суммированным, однако во всех случаях учитывается отработанное работником время за каждый рабочий день.

Ежедневный (поденный) учет рабочего времени применяется при рав-

³¹ Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О свободе совести и о религиозных объединениях»// Российская газета", № 190, 01.10.1997

³² Трусова И. Выходные и праздничные дни в трудовых отношениях // Информационный бюллетень "Экспресс-бухгалтерия". 2014. № 34. С. 24 - 29.

ной продолжительности ежедневной работы. Поденный учет рабочего времени используется при шестидневной рабочей неделе. При шестидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня не может превышать:

- 1) 7 ч - для тех категорий работников, которым установлена 40-часовая рабочая неделя;
- 2) 6 ч - для тех категорий работников, которым установлена 36-часовая рабочая неделя;
- 3) 4 ч - для тех категорий работников, которым установлена 24-часовая рабочая неделя.

При дневном учете рабочего времени взаимозачет переработки в течение 1 дня и недоработки в другие дни не допускается, а работа сверх установленной продолжительности дня считается сверхурочной.

Еженедельный учет применяется лишь тогда, когда продолжительность ежедневной работы работника может быть различной, но все равно за неделю он вырабатывает одинаковую продолжительность рабочего времени (36 ч, 24 ч и т.д.). В таком случае при утверждении графика рабочего времени необходимо учитывать, что продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю при нормальной продолжительности рабочего времени, 36 или 24 ч - при сокращенной продолжительности рабочего времени.³³

Если нарушены обязательства о проведении учета рабочего времени виновные должностные лица несут административную ответственность, которую налагают органы федеральной инспекции труда. Главным документом, который подтверждает такой учет, является табель учета рабочего времени. Согласно правилам документооборота табель учета рабочего времени составляет работник кадровой службы, бухгалтер или другой сотрудник. В таблице указываются фактические отработанные часы, дни, время болезни и отпуска, а также причины неявок на работу по каждому сотруднику, состоящему в штате организации. Отметки в таблице о причинах неявок на работу

³³ Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев (и др.); под ред. О. В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2012

делаются в соответствии с соответствующими документами (лист нетрудоспособности и т.д.). Данный табель заполняют в одном экземпляре на каждый календарный месяц.

В конце месяца табель передают в бухгалтерию. Заполненный табель хранят в архиве организации в течение пяти лет. Каких-либо существенных особенностей при оформлении табеля учета рабочего времени на работников по совместительству нет.

В настоящее время Постановлением Госкомстата «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» от 5 января 2004 г. № 1 утверждена форма табеля учета рабочего времени. Надлежащее исполнение обязанности по учету рабочего времени в ряде случаев обеспечивает необходимую доказательственную базу в случае возникновения споров между работником и работодателем. Например, для того, чтобы увольнение за прогул, предусмотренное п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ, было обоснованным, нужно подтвердить с помощью письменных доказательств факт отсутствия работника на работе. Прежде всего, отсутствие необходимо зафиксировать во внутренних актах предприятия, в первую очередь в документах, где учитывается рабочее время каждого сотрудника, т.е. в табеле учета рабочего времени. А затем непосредственный начальник работника готовит докладную записку (или иной подобный документ, принятый на предприятии) и проект приказа об увольнении на имя должностного лица, имеющего право применить дисциплинарное взыскание.³⁴

Конкретизируя общую обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ), ст. 300 ТК РФ обязывает работодателя вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации

³⁴ Шиян В.Н. Трудовое право: Учебное пособие.- М.: МГИУ, 2013.- 172с.

и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие.

Особенности правового регулирования рабочего времени лиц, работающих вахтовым методом, состоят, в частности, в том, что:

1) в графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни между вахтового отдыха;

2) часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха;

3) дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

2.2 Неполное рабочее время

Статьей 91 ТК РФ установлено понятие рабочего времени. Это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые согласно Трудовому кодексу, другим федеральным законам и иным нормативным правовым актам РФ относятся к рабочему времени³⁵.

Режим неполного рабочего времени установлен ст. 93 ТК РФ. В данной статье сказано, что по соглашению между работником и работодателем может предусматриваться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

При режиме неполного рабочего времени может устанавливаться раз-

³⁵ Волкова М.Н. Режим неполного рабочего времени// Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. № 10. октябрь 2012 г.

личная продолжительность рабочего времени:

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены).

Ранее Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 N 111/8-51 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время" был установлен еще один режим работы, а именно сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю. В настоящее время согласно ст. 423 ТК РФ указанное Постановление действует в части, не противоречащей Трудовому кодексу. При этом такой режим работы Трудовым Кодексом не установлен.

В зависимости от конкретных условий труда может быть установлена иная продолжительность рабочего времени.

Рассмотрим, кому работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени. В ст. 93 ТК РФ установлены категории работников, которым работодатель по их просьбе обязан установить режим неполного рабочего времени. К ним относятся:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекунов, попечителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Основанием для установления режима неполного рабочего времени служит следующее. Такой режим рабочего времени устанавливается на основе заявления работника, в котором необходимо указать:

- желаемую продолжительность рабочего времени;

- дату, с которой работник просит установить ему режим неполного рабочего времени.

Кроме заявления, работник должен представить документ, подтверждающий основание, в соответствии с которым он просит установить ему режим неполного рабочего времени. К таким документам относятся, в частности:

- справка из женской консультации о беременности;
- справка о наличии иждивенцев;
- свидетельство о рождении ребенка;
- справка из органов местного самоуправления, ЖЭУ о составе семьи;
- листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи;
- справка, подтверждающая факт установления ребенку инвалидности;
- документ о назначении лица опекуном, попечителем.

В случае когда режим неполного рабочего времени устанавливается по инициативе работника, он может быть установлен как при приеме на работу, так и в течение трудовой деятельности. Итак, если режим неполного рабочего времени устанавливается при приеме на работу, соответствующее условие необходимо отразить в трудовом договоре, а также в приказе о приеме на работу. Кроме того, условие о неполном рабочем времени можно указать в строке «Условия приема на работу, характер работы».

Если сотрудник уже работает в организации и подал заявление с соответствующей просьбой, на основании данного заявления работодатель согласовывает с ним условия такого режима работы и заключает дополнительное соглашение к трудовому договору, после чего издает приказ о введении для него режима неполного рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного

оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполным следует считать рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальная продолжительность рабочего времени.

Различают следующие разновидности неполного рабочего времени:

- Неполный рабочий день. Трудовые функции выполняются работником ежедневно, но в пределах установленных для него часов. Например, в учреждении установлен рабочий день с 08.00 до 17.00 при пятидневной рабочей неделе. Например, Ивановой А.И. в связи с воспитанием ею ребенка-инвалида установлен сокращенный рабочий день - с 08.00 до 12.00. В этот период времени Иванова А.И. будет работать ежедневно в течение пяти дней рабочей недели.

- Неполная рабочая неделя. При такой форме неполного рабочего времени работник выполняет свои трудовые функции в течение полной продолжительности рабочего времени, но количество рабочих дней уменьшается. Например, в учреждении установлен рабочий день с 08.00 до 17.00 при пятидневной рабочей неделе. Ивановой А.И. в связи с воспитанием ею ребенка-инвалида установлена сокращенная рабочая неделя - с понедельника по среду.

- Неполный рабочий день при неполной рабочей неделе. При таком режиме сокращенного рабочего времени уменьшается продолжительность как рабочей недели, так и рабочего дня. Например, Иванова А.И. при пятидневной рабочей неделе и восьмичасовом рабочем дне на условиях неполного рабочего дня и неполной рабочей недели работает с 08.00 до 15.00 с понедельника по среду.

Работник при приеме на работу может сообщить работодателю о наличии у него ребенка-инвалида и о том, что он будет работать неполное рабочее время. В этом случае в заявлении о приеме на работу указывается, что работник имеет ребенка-инвалида и в связи с этим просит установить ему неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неде-

лю, неполный рабочий день при неполной рабочей неделе). Заключаемый с таким работником трудовой договор должен содержать информацию об установлении работнику неполного рабочего времени.

Встречаются случаи, когда работник, уже имея ребенка-инвалида, принимается на работу на полное рабочее время, а затем просит перевести его на неполное рабочее время. Или работник в процессе работы у работодателя родил (усыновил) больного ребенка, и ему по законодательству положено неполное рабочее время. Смена режима рабочего времени производится по письменному заявлению работника. На основании этого заявления работодатель издает приказ о переводе сотрудника на работу на неполное рабочее время. В приказе указывается тип неполного рабочего времени, а при неполном рабочем дне (смене) - количество рабочих часов. Одновременно соответствующие изменения вносятся в трудовой договор или оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором прописывается новый режим рабочего времени³⁶.

На условиях неполного рабочего времени работают совместители. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и шестнадцати часов в неделю (ст. 284 ТК РФ).

Лица, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, могут работать в этот период на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

В ряде случаев законодатель предоставляет работнику право требовать установления неполного рабочего времени и устанавливает обязанность работодателя удовлетворить такое требование. К таким случаям ст. 93 ТК РФ относит нахождение работницы в состоянии беременности; наличие у работника ребенка в возрасте до 14 лет или несовершеннолетнего ребенка-

³⁶ Сильвестрова Т. Социальные гарантии для работников, воспитывающих «особых» детей // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение, № 10, октябрь 2012 г.

инвалида; осуществление работником функций ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Следует отметить, что инициатива об установлении неполного рабочего времени может исходить не только от работника, но и от работодателя. В этом случае он должен предупредить работника об изменении существенных условий труда в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ч. 2 ст. 73 ТК РФ). В случаях, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 73 ТК РФ).

Вместе с этим необходимо учитывать, что работники с ненормированным рабочим днем при установлении им режима неполного рабочего дня могут утрачивать право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, предусмотренный статьей 119 ТК РФ. При установлении же режима неполной рабочей недели, право на дополнительный отпуск может за ними сохраняться.³⁷

Работодатель не может произвольно сократить рабочее время, ссылаясь на ухудшение экономической ситуации, сокращение заказов и уменьшение прибыли. Введение режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменениями в технике и технологии производства, структурной реорганизацией производства, другими причинами), из-за чего условия уже заключенного трудового договора не могут быть сохранены (ст. 74 ТК РФ). Единственное исключение - угрозы массового увольнения. В целях сохранения рабочих мест работодатель имеет право ввести неполное рабочее время и без согласия персонала.

³⁷ Лищук В.В. Трудовое право. - М.: МФПА, 2012. - С.77

Решение руководителя должно быть мотивированным и обусловленным требованием закона. Иначе суд может признать его необоснованным (например, Определение Московского областного суда от 28.09.2010 № 33-18600). В этом случае приказ о введении сокращенного графика без согласия всех сотрудников, на которых он распространится, будет означать простой по вине работодателя. Такой простой компания оплачивает в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Минфин России подтвердил, что зарплату сотрудникам, выплаченную в период простоя, можно списать за счет налоговых расходов (пп. 3 п. 2 ст. 265 НК РФ, Письма Минфина России от 04.04.2011 № 03-03-06/1/206, от 09.03.2011 № 03-03-06/1/128 и от 21.09.2010 № 03-03-06/1/601)³⁸.

Независимо от того, вводится ли режим неполного рабочего времени по соглашению сторон, по инициативе работника или компании, изменение режима труда необходимо оформить дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 93 ТК РФ). Форма такого соглашения не установлена. Поэтому его можно составить произвольно. При этом целесообразно отразить следующие сведения:

1. Кто выступает инициатором перевода на неполный рабочий день

Если введение неполного рабочего дня связано с изменением организационных или технологических условий труда, то инициатором смены режима выступает компания. Также введение неполного рабочего дня может быть обусловлено законом (например, если сотрудник стал инвалидом). Либо сотрудник сам попросил перевести его на неполный рабочий день. В этом случае к дополнительному соглашению целесообразно приложить заявление сотрудника и сделать в соглашении соответствующую отметку.

2. Почему сотрудника переводят на неполный рабочий режим

Причина перевода напрямую зависит от того, кто является инициатором смены режима рабочего времени. В частности, такими причинами могут

³⁸ Хорошилова И. Как сократить продолжительность рабочего дня в компании и не потерять на налоге на прибыль // Российский налоговый курьер. 2015. № 8. С. 30 - 35.

быть болезнь сотрудника, перераспределение трудовых обязанностей в подразделении, тяжелая экономическая ситуация в стране, которая повлекла за собой снижение объема производства и сокращение количества подразделений компании.

От причины перевода на новый график будет зависеть порядок оплаты труда сотрудника.

3. Какой режим работы установлен сотруднику

Для каждого работника устанавливаются часы работы и дни недели, которые считаются рабочими. Работа во время, отличное от установленного для конкретного сотрудника, будет считаться переработкой и оплачиваться дополнительно.

Также независимо от количества рабочих часов для сотрудника должно быть установлено время для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ).

4. Какая форма оплаты труда установлена сотруднику

В зависимости от специфики трудовых функций сотрудника устанавливается оптимальная форма оплаты: повременная или сдельная. При повременной оплате важно прописать, что зарплата рассчитывается пропорционально установленному окладу, а при сдельной - согласно ставке за произведенную единицу.

При этом важно помнить, что для ряда сотрудников, которым неполный рабочий день установлен в силу закона, оплачивать неполный рабочий день нужно будет по общим ставкам, а не путем уменьшения оплаты пропорционально отработанному времени. Поскольку для таких сотрудников уменьшенная норма выработки является нормальной.

5. В течение какого срока действует дополнительное соглашение

Если введение режима неполного рабочего дня в компании обусловлено угрозой массового увольнения, то такой режим можно установить не более чем на полгода (ст. 74 ТК РФ). Во всех остальных случаях стороны сами договариваются о продолжительности работы на условиях неполного рабочего времени.

Чтобы соглашение действовало бессрочно, срок действия просто не прописывается. Или же делается запись, что соглашение будет действовать до его отмены³⁹.

Следует обратить внимание на то, что работу в режиме неполного рабочего времени не следует путать с работой на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени. Основные различия между ними таковы:

- сокращенное рабочее время устанавливается законодателем, а неполное рабочее время - трудовым договором;

- оплата труда при сокращенном рабочем времени производится в размере, указанном в трудовом договоре. Оплата труда лица, работающего на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Следует помнить, что при установлении режимов труда с неполным рабочим временем, предусмотренных данным пунктом, продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов, а рабочей недели - менее 20 и 24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе. В зависимости от конкретных производственных условий может быть установлена иная продолжительность рабочего времени⁴⁰.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который он был установлен, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Кроме того, в этом случае также необходимо заключить с работником дополнительное соглашение уже об отмене режима неполного рабочего времени⁴¹. Работодатель освобождается от обязанности сообщать в органы

³⁹ Хорошилова И. Как сократить продолжительность рабочего дня в компании и не потерять на налоге на прибыль // Российский налоговый курьер. 2015. № 8. С. 30 - 35

⁴⁰ Соболева Е. Продолжительность рабочего времени сотрудника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 9. С. 68 - 78.

⁴¹ Волкова М.Н. Режим неполного рабочего времени // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. № 10, октябрь 2012 г.

службы занятости об установлении неполного рабочего времени по соглашению сторон (Письмо Роструда от 17.05.2011 № 1329-6-1)⁴².

2.3 Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенное рабочее время предусмотрено ТК РФ для следующих категорий работников:

- 1) молодежь;
- 2) учащиеся;
- 3) инвалиды;
- 4) учителя и т.д.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 1) 24 ч в неделю (для работников в возрасте до 16 лет);
- 2) 35 ч в неделю (для работников, являющихся инвалидами I или II группы);
- 3) 35 ч в неделю (для работников в возрасте от 16 до 18 лет);
- 4) 36 ч в неделю и более (для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ).

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

В силу статей 92, 94 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: несовершеннолетним работникам в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от

⁴² О порядке применения при заключении трудового договора условия об испытании работника, а также о введении режима неполного рабочего времени и об отсутствии обязанности уведомления органов службы занятости при установлении режима неполного рабочего времени на основании ст. 93 ТК РФ (Письмо Роструда от 17.05.2011 № 1329-6-1) // Официальные документы (приложение к "Учет. Налоги. Право"). 2011. № 23

шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов для несовершеннолетних в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет и 7 часов - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет. Для лиц, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в течение учебного года нормы рабочего времени составляют не более 12 часов в неделю для работников в возрасте до шестнадцати лет и не более 17,5 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа для лиц в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет и 4 часа - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени указанным работникам исходя из общих норм выработки устанавливаются нормы выработки и производится оплата труда. Работодатель вправе за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, за счет средств работодателя могут быть установлены пониженные нормы выработки и доплаты к заработной плате (статьи 270, 271 ТК РФ).

Доказательствами, подтверждающими фактическую продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника, являются: трудовой договор, график режима рабочего времени, табель учета рабочего времени, расчетные листки, документальные и электронные средства учета рабочего времени, а также иные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, предусмотренным статьями 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ, постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным статьей 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

Согласно статье 93 ТК РФ неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери. Оплата труда в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Следует учитывать, что направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и несовершеннолетних работников запрещается. Данный запрет не распространяется на лиц, не достигших

восемнадцати лет, относящихся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, и на иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (статьи 96, 113, 259, 268 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами своих семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до пяти лет без матери. Названные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы. Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Отказ от работы в ночное время является правоммерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени.

По смыслу статей 264, 287 ТК РФ гарантии и льготы в виде ограничения работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов и других лиц, воспитывающих де-

тей без матери, на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, осуществляющих трудовую деятельность, в том числе на лиц, работающих по совместительству⁴³.

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом организации за счет собственных средств этой организации.

Оплата труда на условиях сокращенного рабочего времени производится в том же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности работы. Трудовой кодекс РФ изменил ранее действующую норму КЗоТ РФ относительно оплаты труда несовершеннолетних. В соответствии со ст. 271 ТК РФ оплата труда работников в возрасте до семнадцати лет производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, а работодатель вправе устанавливать им доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

В соответствии со ст. 96 ТК РФ не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

В соответствии со ст. 98 ТК РФ в тех случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, работнику не разрешается внутреннее совместительство, за исключением случаев, закрепленных Трудовым кодексом.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других).

В соответствии со ст. 251 Трудового Кодекса РФ особенности регулирования труда - это нормы, частично ограничивающие применение общих

⁴³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"// Российской газете" от 7 февраля 2014 г. № 27.

правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК РФ).

Статья 96 ТК РФ регламентирует работу в ночное время, которым считается время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час без последующей отработки, как сказано в ч. 2 этой статьи.

Порядок работы творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео- съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций и иных творческих работников, указанных в ч. 6 ст. 96 ТК РФ, а также профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.⁴⁴

Статьей 94 ТК РФ определена продолжительность ежедневной работы (смены). Она устанавливается исходя из продолжительности рабочей недели, но в то же время не может превышать определенных пределов для отдельных категорий работников.

В статье 94 ТК РФ закреплено, что продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до

⁴⁴ Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве.- М: ЗАО «Юстицинформ», 2013-С.33

18 лет - 4 часа;

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

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе - 6 часов.

Между тем ст. 94 ТК РФ дополнена новой ч. 3, касающейся названной категории работников. В частности, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом должны соблюдаться предельная еженедельная продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК РФ) и гигиенические нормативные условия труда, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Для творческих работников театров, кино, телевидения, предприятий и коллективов, а также профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч. 4 ст. 94 ТК РФ)⁴⁵.

Для работников занятых на вредных и опасных работах так же устанавливается сокращенное рабочее время.

Еженедельная продолжительность рабочего времени работников, условия труда которых признаны вредными или опасными, не должна превышать 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ).

⁴⁵Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. - М: ЗАО «Юстицинформ», 2013-С.32

Сокращенное рабочее время устанавливается только тем работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки отнесены (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- к вредным условиям труда третьей или четвертой степени;
- либо опасным условиям труда.

Напомним, что по результатам специальной оценки может быть установлен один из четырех классов условий труда. Из них третий и четвертый классы - это вредные и опасные условия труда. В свою очередь, третий класс подразделяется на четыре подкласса (ст. 14 Закона N 426-ФЗ)⁴⁶.

Новая редакция ст. 92 Трудового кодекса разрешает увеличить продолжительность рабочего времени работников вредных и опасных производств до 40 часов в неделю при условии, если:

- вредность или опасность условий труда подтверждена результатами специальной оценки условий труда;
- возможность увеличения еженедельной работы предусмотрена отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором;
- есть письменное согласие работника, оформленное в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, на увеличение продолжительности еженедельной работы.

В этом случае работнику положена денежная компенсация за переработку. Размеры и порядок ее выплаты устанавливаются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.⁴⁷

Так, трудовым законодательством РФ гарантируется государственное содействие системной организации нормирования труда, а именно полномочные государственные органы устанавливают нормы труда, которые являются гарантированным минимумом, от которого работодатели могут отступать в сторону лишь улучшения положения работников (ст. 159 ТК РФ).

Однако не всегда ухудшение положения работников является противо-

⁴⁶ Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О специальной оценке условий труда" // Российская газета, № 295, 30.12.2013

⁴⁷ Королева А.П. Новые правила сокращения продолжительности рабочего времени // Зарплата. 2014. № 4. С. 52 - 58.

законным и осуществляется с целью угнетения их прав. Например, в периоды экономических спадов организации пытаются сократить свои расходы. Одной из статей расходов является оплата труда работников. По данной статье работодатели оптимизируют затраты разными способами, например проводят массовые увольнения либо, чтобы не прибегать к таким радикальным мерам, осуществляют изменение режима работы, т.е. вводят неполное рабочее время.

Судебная практика. Рассмотрим Определение Ленинградского областного суда от 3 февраля 2010 г. по делу N 33-511/2010.

Из материалов дела: К.В. обратился в суд с иском к ЗАО "Форд Мотор Компани" о признании приказа от 06.04.2009 N Г-40-2009 незаконным, обязанности ответчика отменить данный приказ, взыскании неполученного заработка при введении режима неполной рабочей недели согласно указанному приказу в размере 5271 руб. 60 коп., а также компенсации морального вреда в размере 100 000 руб., указывая, что данный приказ принят незаконно, с нарушением процедуры принятия, установленной трудовым законодательством, без учета мнения первичной профсоюзной организации, положений п. 4.1.5 коллективного договора, предусматривающего совместное рассмотрение профсоюзной организацией и работодателем указанного вопроса. Введение режима неполной рабочей недели не связано с изменением организационных или технологических условий труда на заводе. Установив режим неполной рабочей недели, работодатель лишил его возможности получать заработную плату в соответствии с трудовым договором, что повлекло в том числе причинение нравственных страданий.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований К.В. отказано в полном объеме.

В кассационной жалобе К.В. просит решение отменить и вынести новое решение об удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Проверив дело, судебная коллегия не находит оснований к отмене решения суда, исходя из следующего.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, вводить режим неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

В соответствии со ст. 372 ТК РФ работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта решения направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме. В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом решения либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Из материалов дела следует, 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, при которых в связи со снижением спроса на продукцию снизилась интенсивность производства, поэтому использование рабочей силы в прежнем объеме стало неэффективным и могло повлечь массовые увольнения работников, что полностью соответствует требованиям ст. 74 ТК РФ.

Из материалов дела также усматривается, что 27.03.2009 представитель

ЗАО "Форд Мотор Компани" направил в первичную профсоюзную организацию межрегионального профсоюза автомобильной промышленности приказ с обоснованием необходимости его выпуска.

ЗАО "Форд Мотор Компани" неоднократно предлагало профсоюзной организации провести дополнительные консультации по вопросу принятия решения, однако представители профсоюза не являлись, о чем были составлены соответствующие протоколы.

Следовательно, требования ст. 372 ТК РФ при введении режима неполной рабочей недели были полностью соблюдены.

В данном случае работодатель действовал в рамках закона, его действия были направлены на выход из кризисной ситуации и на сохранение рабочих мест. Но следует отметить, что сокращение рабочего времени, а соответственно, и уменьшение заработка - не самая популярная мера по отношению к работникам. Более того, работники могут затеять судебный спор даже при максимальном соблюдении работодателем требований трудового законодательства в части введения неполного рабочего времени и изменения размера оплаты труда. Важно учесть, что законодательством РФ обязанность доказывать правомерность своих действий возложена на работодателя. Именно поэтому очень важно обойти все острые углы и не совершить ошибок, которые впоследствии станут причиной судебного разбирательства⁴⁸.

⁴⁸ Мун О. Судебная практика по вопросам сокращения рабочего времени // Трудовое право. 2015. № 6. С. 67 - 72.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Констатируя все выше изложенное в настоящей бакалаврской работе, представляется возможным сформулировать следующие выводы.

Рассматривая понятие рабочего времени, было обращено внимание на точность самой категории «рабочее время» и сделан вывод о том, что в рассматриваемом контексте более приемлема категория «труд», общепризнанная фундаментальными науками - философией, экономикой, социологией, психологией. Тем более, что российское трудовое законодательство регулирует трудовые (а не рабочие) отношения.

Проведенный анализ продолжительности рабочего дня показал, что новая редакция ст. 92 ТК РФ устранила существовавшее в законе противоречие. В соответствии со ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет составляет не 36, а 35 часов. То есть смена для них не может превышать 7 часов (ст. 94 ТК РФ).

Одним из оснований признания работы сверхурочной является привлечение к данным работам по инициативе работодателя. Следовательно, сверхурочные часы, выполненные работником по своей инициативе, не могут быть отнесены к сверхурочным работам. Следовательно, у работодателя не возникает обязанности по их оплате.

Учет сверхурочного времени работы трудностей, как правило, не вызывает, чего нельзя сказать об оплате сверхурочных работ.

Порядок их оплаты урегулирован ст. 152 ТК РФ.

В ней сказано, что минимальные размеры оплаты труда за сверхурочную работу составляют:

- за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

А вот о том, как определить минимальный полуторный и двойной размер оплаты сверхурочной работы, указанная статья умалчивает.

Законодатель отказался от императивного закрепления продолжительности смены для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Теперь законодатель предусмотрел в некоторых случаях возможность увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) для данной категории работников, ограничив эту возможность тремя условиями, что позволит работодателям, привлекающим работников к работам с вредными и (или) опасными условиями, более гибко регулировать продолжительность ежедневной работы с учетом характера и специфики производственных процессов.

Однако, подход законодателя к определению нормы рабочего времени представляется весьма сомнительным, так как при таком подходе нарушается принцип равенства прав работников и принцип обеспечения равной оплаты за равный труд. Иными словами, отработав одинаковую норму времени, работники получают совершенно разную заработную плату.

Определенную, решающую роль в развитии современного трудового законодательства и практики его применения играет усиление гибкости правового регулирования трудовых отношений, в связи с чем, одной лишь статьи в Трудовом кодексе РФ явно недостаточно для правового регулирования работы в режиме гибкого рабочего времени. Поэтому представляется необходимым усовершенствовать нормы трудового законодательства РФ, регламентирующие работу в режиме гибкого рабочего времени. С этой целью необходимо включить в Трудовой кодекс РФ главу, которая была бы посвящена гибкому режиму рабочего времени.

Список используемой литературы

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 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апреля.
3. Международный пакт от 16.12.1966 г. № Об экономических, социальных и культурных правах» // БВС РФ. 1994. № 12.
4. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 – 67.
5. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (утв. Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22 - 23.
6. Международная конвенция о запрете использования белого (желтого) фосфора в спичечном производстве" (Заключена в г. Берне 26.09.1906) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 35 - 36.
7. Конвенция Международной Организации Труда № 1 об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю (Вашингтон, 28 ноября 1919 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I». Женева, Международное бюро труда, 1991. (Российская Федерация не участвует в настоящей Конвенции).
8. Конвенция Международной Организации Труда № 30 о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях (Женева, 28 июня

1930 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I». Женева, Международное бюро труда, 1991 (Российская Федерация не участвует в настоящей Конвенции).

9. Конвенция Международной Организации Труда № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Женева, 22 июня 1935 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I». Женева, Международное бюро труда, 1991 (СССР ратифицировал настоящую Конвенцию Указом Президиума ВС СССР от 4 июня 1956 г.).

10. Конвенция № 43 Международной организации труда № 43 «О продолжительности рабочего времени на автоматических заводах листового стекла» (Женева, 21 июня 1934 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I». Женева, Международное бюро труда, 1991. С. 333-336.

11. Конвенция № 172 Международной организации труда «Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях» (Женева, 1991, 25 июня) // СПС «Гарант», 2012.

12. Рекомендация № 179 Международной организации труда «Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях» (Женева, 1991, 25 июня) // СПС «Гарант», 2012.

13. Рекомендация № 116 Международной организации труда «О сокращении продолжительности рабочего времени» (Женева, 26 июня 1962 г.) // Сб.: «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Т. II». Женева, Международное бюро труда, 1991. С. 1338-1343.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

15. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

16. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Российская газета, № 238-239, 08.12.1994
17. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2015) // Собрание законодательства РФ, 29.01.1996, № 5, ст. 410
18. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 09.03.2016) // Российская газета", № 256, 31.12.2001
19. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, № 25, ст. 2954
20. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 02.03.2016) // Российская газета, № 249, 22.12.2001
21. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О специальной оценке условий труда" // Российская газета, № 295, 30.12.2013
22. Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О свободе совести и о религиозных объединениях»// Российская газета", № 190, 01.10.1997.
23. Федеральный закон РФ от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 49 (Ч. 1). Ст. 7020.
24. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"// Российская газета от 7 февраля 2014 г. № 27.

25. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 № 4963)// Российская газета, № 162, 16.08.2003

26. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 02.01.1929 г. (утв. Постановлением ЦИК СССР от 08.12.1929) «О семичасовом рабочем дне» // СЗ СССР. 1929. № 4. Ст. 30.

27. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

28. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 24.12.2010) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.08.1998 № 1598) // Российская газета ("Ведомственное приложение"), №208

29. Приказ Минтранса России от 18.10.2005 № 127 (ред. от 17.06.2015) "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2005 № 7200) // Российская газета, № 275, 07.12.2005

30. Декрет СНК РСФСР от 29.10.1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» // СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

31. Письмо Роструда от 17.05.2011 № 1329-6-1 «О порядке применения при заключении трудового договора условия об испытании работника, а также о введении режима неполного рабочего времени и об отсутствии обязанности уведомления органов службы занятости при установлении режима неполного рабочего времени на основании ст. 93 ТК РФ» // Официальные документы (приложение к "Учет. Налоги. Право"), 2011. № 23

Специальная литература

32. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве.- М: ЗАО «Юстицинформ», 2013. С.32
33. Волкова М.Н. Режим неполного рабочего времени// Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. № 10. октябрь 2012 г.
34. Вронская Л. Сверхурочная работа: как правильно определить минимальный размер повышенной оплаты? // Практический бухгалтерский учет. Официальные материалы и комментарии. 2014. № 9. С. 54 - 62.
35. Галочкина А.Б. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 1. С. 68 - 77.
36. Голенкова Е.Н. Трудовое право. Вопросы и ответы. - М.: Юриспруденция, - 2010. - 357 с.
37. Горшкова Л.Л. Сложные вопросы применения трудового законодательства// Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. № 15. август 2012 г.
38. Дедкова И.А. Особенности правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2006. С. 24.
39. Казанцев В. И., Казанцев С.Я., Васин В.Н. Трудовое право: Учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений/В. И. Казанцев, С.Я.Казанцев, В.Н.Васин. — М.: Издательский центр «Академия», 2012.- С.98.
40. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ананьевой К.Я. - М.: ТОН-ЮРАЙТ, - 2010. - 655 с.
41. Королева А.П. Новые правила сокращения продолжительности рабочего времени // Зарплата. 2014. № 4. С. 52 - 58.
42. Лищук В.В. Трудовое право. - М.: МФПА, 2012. – С.77
43. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – М: Упр. персоналом, 2012 г., С.-230.

44. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1995. С. 627.
45. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу РФ. Комментарии и разъяснения. - М: «Юрайт-Издат», - 2013-С. 105.
46. Петров А.Я. Рабочее время: о концепции раздела IV Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. № 1. С. 47.
47. Сильвестрова Т. Социальные гарантии для работников, воспитывающих «особых» детей // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение, № 10, октябрь 2012 г.
48. Соболева Е. Продолжительность рабочего времени сотрудника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 9. С. 68 - 78.
49. Тарасов В.Д. Ненормированный рабочий день // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. № 12. декабрь 2014 г.
50. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. М. В. Морщаковой. - М.: Норма-М, - 2012. - 673 с.
51. Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной и М.В. Молодцова. М., 2008. С. 247.
52. Трудовое право России: Учебник. Краткий курс / Отв. ред. Ю. П. Мазаевой. - М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, - 2011. - 713 с.
53. Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев (и др.); под ред. О. В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2012.
54. Трусова И. Выходные и праздничные дни в трудовых отношениях // Информационный бюллетень "Экспресс-бухгалтерия". 2014. № 34. С. 24 - 29.
55. Хорошилова И. Как сократить продолжительность рабочего дня в компании и не потерять на налоге на прибыль // Российский налоговый курьер. 2015. № 8. С. 30 - 35.

56. Хохлов Е. Б. Очерки правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи, 1999 г., С. – 159.

57. Шадрина Т. Учет рабочего времени в медицинском учреждении: составляем график сменности // «Учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение», № 10, октябрь 2012 г.

58. Шадрина Т.В. Привлечение к сверхурочной работе // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 3. С. 56 - 65.

59. Шиян В.Н. Трудовое право: Учебное пособие.- М.: МГИУ, 2013.- 172с.

Материалы юридической практики

60. Определение Ленинградского областного суда от 3 февраля 2010 г. по делу № 33-511/2010

61. Определение Саратовского областного суда от 19 января 2016г. по делу № 33-221/20 2000 16

62. Определение Московского областного суда от 28 сентября 2010г. по делу № 33-18600