

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры полностью)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Трудовое право; право социального обеспечения»

(направленность (профиль))

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

На тему: «Проблемы регулирования рабочего времени: его продолжительность и режимы труда»

Студент

Е.Д. Яценко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный  
руководитель

А.А. Гогин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель программы д-р юрид. наук, профессор А.А. Гогин

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

**Допустить к защите**

Зам ректора – директор института права  
канд.юрид.наук, доцент С.И. Вершинина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Тольятти, 2017

## Содержание

Введение.....	3
Глава 1 Институт рабочего времени и его место в системе трудового права...7	
1.1 Понятие рабочего времени .....	7
1.2 Нормативно-правовая основа регулирования рабочего времени .....	12
Глава 2 Продолжительность рабочего времени: некоторые проблемы правового регулирования.. ..	19
2.1 Сравнительно-правовой анализ видов рабочего времени .....	19
2.2 Проблемы правового регулирования сверхурочной работы, работы в условиях ненормированного рабочего дня и в ночное время .....	37
Глава 3 Режим и учет рабочего времени .....	60
3.1 Режимы рабочего времени: особенности правового регулирования .....	60
3.2 Некоторые проблемы учета рабочего времени .....	66
Заключение .....	73
Список используемых источников.....	77

## Введение

Рабочее время является основным институтом трудового права. Рабочее время выступает мерой труда, определяет его длительность труда, тем самым влияет на размер заработной платы работника. Время любого работника можно разделить на рабочее время и время отдыха. В связи с тем, что рабочее время позволяет восстанавливать трудоспособность работника, обеспечивает производительность труда, государство должно придерживаться векторов развития трудового законодательства, которые определены международными актами в сфере труда. В этом один аспект актуальности выбранной для исследования темы.

Второй аспект актуальности заключается в том, что несмотря на кажущуюся достаточной правовую регламентацию рабочего времени в действующем законодательстве, на практике встречается довольно много проблем при квалификации сверхурочной работы и выделении её отличий от работы на условиях ненормированного рабочего дня, при осуществлении учета рабочего времени, что делает необходимым исследование института рабочего времени.

**Цель исследования** состоит в комплексном и взаимосвязанном общетеоретическом анализе рабочего времени, его продолжительности, а также особенностей режима и проблем учета рабочего времени.

Поставленная цель достигается путем решения следующих **задач**:

- дать определение понятия «рабочее время»;
- провести анализ нормативной основы правового регулирования рабочего времени;
- рассмотреть виды рабочего времени;
- проанализировать проблемы правового регулирования работы в условиях труда, несоответствующих нормальным условиям;
- рассмотреть виды режимов рабочего времени;

- провести анализ проблем правового регулирования учета рабочего времени;
- дать рекомендации по совершенствованию законодательства, регламентирующего рабочее время.

**Объектом исследования** выступают трудовые отношения между работником и работодателем.

**Предмет исследования** составляют правовые нормы, регламентирующие рабочее время.

**Степень научной разработанности проблемы.** Исторически сложилось так, что изучение института рабочего времени в качестве объекта научного исследования не ново и многие аргументы уже высказаны за десятилетия научной дискуссии. Однако, в научной литературе, посвященной анализу данной проблематики, незначительное внимание уделяется рассмотрению понятия «рабочее время», больше уделено внимание особенностям видов рабочего времени. Недостаточно освещены источники правового регулирования рабочего времени, а также особенности учета рабочего времени. Некоторые особенности режима и учета рабочего времени педагогических работников исследовались в работах А.Я. Петрова.

**Методологическая основа исследования.** В основу исследования положен диалектический метод познания социальных явлений и органично связанные с ним общенаучные и частные методы: историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический и другие.

**Теоретическую основу исследования** составляют труды ученых, работавших и работающих в области трудового права. Так, анализом и разработкой понятия «рабочее время» занимались такие авторы, как: Е.Г. Азарова, Л.В. Андриченко, А. Бабинцев, Д. Болгерт, М.А. Бочарникова, Н.А. Голованова, К.Н. Гусов, А. Задорожная, М.Л. Захаров, Т.Ю. Комиссарова, Т.Ю. Коршунова, Н.Л. Лютов, О. Мун, А.Я. Петров, Н. Пластитина, И.В. Плюгина, Л.В. Серегина, В.Н. Толкунова, Л.А. Чиканова и другие.

**Научная новизна работы** определяется выбором темы и подходом к ее исследованию. Это комплексная теоретико-правовая работа, посвященная взаимосвязанному исследованию понятия рабочего времени, его продолжительности и режиму работы.

**Кроме того, научная новизна заключается в следующих положениях, выносимых на защиту:**

Во-первых, рабочее время – это время, закрепляющее меру труда (объем или продолжительность выполнения трудовой функции) и обеспечивающее представление времени отдыха.

Во-вторых, рабочее время позволяет определить коэффициент участия работника в труде коллектива, обеспечивает наличие времени отдыха, которое необходимо для восстановления физических и духовных сил и сохранения здоровья. Рабочее время выступает также в качестве института трудового права, нормы которого находят отражение в кодифицированном акте – Трудовом кодексе РФ.

В-третьих, обязанность соблюдать продолжительность рабочего времени представляет собой одну из основных обязанностей сторон трудового договора. Более того, рабочее время служит критерием квалификации отношений в качестве трудовых, поскольку если для выполнения работы не имеет значение регулирование продолжительности рабочего времени, то тогда важен не процесс труда, а его результат, а такие отношения находятся вне плоскости регулирования трудового права.

В-четвертых, сверхурочной работой может считаться лишь работа, выполняемая по инициативе работодателя. Работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, выполняемая не по инициативе работодателя и без его ведома, не может рассматриваться как сверхурочная работа.

В-пятых, работа за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени может оцениваться либо как сверхурочная работа, либо как работа в режиме ненормированного рабочего

дня. Последствия зависят от условий трудового договора между работником и работодателем.

**Научно-практическая значимость исследования.** Теоретическое значение работы состоит в том, что в ней сформулированы положения, которые в своей совокупности дают целостное и взаимосвязанное представление о понятии и особенностях рабочего времени.

Выводы и предложения, содержащиеся в магистерской диссертации, дополняют и развивают разделы трудового права, посвященные особенностям правового регулирования рабочего времени.

Практическая значимость диссертационного исследования определяется тем, что содержащиеся в работе выводы, предложения и рекомендации могут быть использованы в практической деятельности органов законодательной, судебной и исполнительной власти; в научных исследованиях проблем правового регулирования рабочего времени.

**Апробация результатов исследования.** Ряд положений магистерской диссертации отражен в научной статье:

**Структура работы** обусловлена целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, которые включают шесть параграфов, заключения и списка используемых источников.

## **Глава 1 Институт рабочего времени и его место в системе трудового права**

### **1.1 Понятие рабочего времени**

Самым примитивным определением рабочего времени является его определение в качестве времени, которое посвящается труду. Труд формализуется в различных формах, как-то: работа по трудовому договору в качестве работника, личное трудовое участие в деятельности юридических лиц, реализация конституционного права на занятие предпринимательской деятельностью. Все они имеют определенные временные затраты. В сфере действия трудового права лежит только труд в качестве работника, то есть время, в течение которого работник трудится в интересах работодателя на определенных условиях (указанных в трудовом договоре) и в определенном месте (рабочем месте). Трудовое право осуществляет регулирование рабочего времени исключительно в указанном аспекте.

Генезис правовой регламентации рабочего времени насчитывает почти 200 лет, поскольку требование об ограничении продолжительности рабочего времени было одним из первых требований, которое было выдвинуто возникшим в 19 веке Рабочим движением. В 1832 году впервые были выдвинуты требования о 8-часовом рабочем дне. К середине 19 века в появившихся законах о труде были нормы об ограничении продолжительности рабочего времени для детей и женщин, позже ввели ограничения и для мужчин. 3-8 сентября 1866 года в Женеве на 1-м конгрессе Интернационала было выдвинуто требование о 8-часовом рабочем дне.

Что касается российской истории правового регулирования рабочего времени, то почти до начала 20 века продолжительность рабочего времени была чрезмерной, 14-16 часов в сутки. «Под напором ткачей Морозовской мануфактуры (г. Иваново) в 1897 г. был издан первый Закон об ограничении рабочего дня 11,5 часами, а для женщин и детей - 10 часами. Но этот Закон никак не ограничил сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение

рабочего дня»<sup>1</sup>. Впервые в мире на законодательном уровне 8-часовой рабочий день был установлен Декретом о введении восьмичасового рабочего дня от 29 октября (11 ноября) 1917 года. Молодое Советское государство строго контролировало соблюдение нормы продолжительности рабочего времени, в начале 30-х годов была введена пятидневная рабочая неделя.

К началу Великой отечественной войны в 1940 году был издан Указ Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю», дальнейшее сокращение рабочей недели было осуществлено только в 1956-1960 годах. В настоящее время продолжительность рабочей недели 40 часов. Такова краткая история возникновения института рабочего времени.

Определение рабочего времени следует начать с исследования легальных понятий, которые закреплены не только в национальном, но и международном законодательстве.

Так, в соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ<sup>2</sup> (далее – ТК РФ), рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации относятся к рабочему времени. Близко к указанному понятию определение служебного времени, которое закреплено в ст. 45 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>3</sup>. В соответствии с указанной нормой, служебное время – это время, в течение которого гражданский служащий в соответствии со служебным распорядком государственного органа или с графиком службы либо условиями служебного контракта должен исполнять свои должностные обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с федеральными

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С.308.

<sup>2</sup> "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

<sup>3</sup> "Парламентская газета", N 140-141, 31.07.2004; "Российская газета", N 228, 09.10.2015.



законами и иными нормативными правовыми актами относятся к служебному времени. В международных актах содержатся похожие определения. Так, В целях Конвенции МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях»<sup>4</sup> в качестве «рабочего времени» рассматривается период, в течение которого работники находятся в распоряжении нанимателя; из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении нанимателя. В соответствии со ст. 2 Конвенции МОТ № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами» рабочее время означает время, в течение которого моряк обязан выполнять работу в интересах судна<sup>5</sup>.

Как видно из приведенных определений к рабочему времени законодатель относит не только время, фактически затраченное на исполнение трудовых обязанностей, но и другие периоды. В качестве таких периодов можно выделить время простоя не по вине работника, перерывы для кормления ребенка, периоды командировок, междусменный отдых при работе вахтовым методом, перерыв для обогрева и отдыха, подготовительно-заключительное время водителя. Некоторые периоды, вроде и требующие определенных временных затрат и обязательного присутствия работника, не относятся к рабочему времени. Так, в одном деле суд не посчитал в качестве рабочего времени время приёмки смены. Такой вывод был сделан судом после анализа ряда локальных актов работодателя, согласно которым прием-передача смены обусловлена необходимостью принимающего смену работника ознакомиться с оперативной документацией, состоянием оборудования и ходом технологического процесса, принять устную и письменную информацию от сдающего смену работника для продолжения ведения технологического процесса и обслуживания оборудования. Вместе с

---

<sup>4</sup> Конвенция МОТ № 30 О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=226](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=226) (дата обращения: 03.01.2017).

<sup>5</sup> Конвенция Международной Организации Труда N 180 о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами (Женева, 22 октября 1996 г.) [Электронный ресурс]. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=226](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=226) (дата обращения: 03.01.2017).

тем, работники предприятия, занятые в непрерывных производствах, в период приема рабочей смены не вправе участвовать в ведении технологического процесса и не несут ответственность за отклонения в эксплуатации техники, в ведении технологического процесса, а также за сохранность оборудования, сырья и материалов. Ответственность работника наступает только после приемки смены, которая оформляется соответствующей записью в журнал. При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что время приемки смены не может быть включено в рабочее время, так как действия работника, выполняемые в ходе приемки смены, отличаются от трудовых обязанностей, указанных в должностной инструкции работника. За время, затраченное на прием смены, в организациях могут устанавливаться компенсационные выплаты или доплаты. Конкретная продолжительность времени приема-передачи смены, размеры компенсации и доплат определяются в коллективных договорах и других локальных нормативных актах организаций<sup>6</sup>. Тем не менее, трудовое законодательство позволяет по соглашению сторон трудового договора включать в рабочее время и иные перерывы, поскольку это улучшает положение работника, что соответствует ст. 9 ТК РФ.

По мнению видных ученых в области трудового права, К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, рабочее время одновременно закрепляет меру труда и обеспечивает работнику предоставление отдыха для восстановления потраченных сил<sup>7</sup>.

Многими авторами<sup>8</sup> выделяются функции рабочего времени, такие как:

- охранительная функция, поскольку предполагается, что после труда предоставляется время отдыха для восстановления трудоспособности;

---

<sup>6</sup> Определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 02 сентября 2011 г. по делу № 33-9729 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>7</sup> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2004. – С. 254.

<sup>8</sup> См.: Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Головиной С.Ю., Молодцова М.В. М.: НОРМА, 2010. - С. 247.

- производственная функция, поскольку в рамках рабочего времени обеспечивается производительность труда;

- гарантийная функция, поскольку государство устанавливает максимальную продолжительность рабочего времени, обязательную для работодателей независимо от их организационно-правовой формы<sup>9</sup>.

За десятилетия развития трудового законодательства, наукой трудового права выработаны определенные принципы правового регулирования рабочего времени, требующие неукоснительного соблюдения. К основным принципам правового регулирования рабочего времени, основанным на объективных потребностях в закреплении процедуры использования рабочего времени, относятся:

- принцип ограничения продолжительности рабочего времени. Суть указанного принципа заключается в необходимости установить такую продолжительность рабочего времени, которая была бы достаточной для восстановления трудоспособности работника и обеспечивала полноценный отдых;

- принцип ограничения продолжительности рабочего времени в период работы в условиях, несоответствующих нормальным условиям. Суть этого принципа заключается в обязательном сокращении на уровне федерального законодательства продолжительности работы в ночное время, работы во вредных и опасных условиях труда, сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни;

- принцип сокращения продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, который выражается в установлении рабочего времени меньшей продолжительности для таких категорий, как-то: несовершеннолетние, инвалиды, женщины.

Таким образом, можно сделать вывод, что рабочее время занимает в правовом регулировании труда огромное место. Оно позволяет определить

---

<sup>9</sup> См.: Трудовое право России: Учеб. для вузов / Под ред. С.Ю. Головиной и М.В. Молодцова. М., 2010. С. 247.

коэффициент участия работника в труде коллектива, обеспечивает наличие времени отдыха, которое необходимо для восстановления физических и духовных сил и сохранения здоровья. Рабочее время выступает также в качестве института трудового права, нормы которого находят отражение в кодифицированном акте – Трудовом кодексе РФ. Обязанность соблюдать продолжительность рабочего времени представляет собой одну из основных обязанностей сторон трудового договора. Более того, рабочее время служит критерием квалификации отношений в качестве трудовых, поскольку если для выполнения работы не имеет значение регулирование продолжительности рабочего времени, то тогда важен не процесс труда, а его результат, а такие отношения находятся вне плоскости регулирования трудового права. Можно дать следующее определение рабочего времени: рабочее время – это время, закрепляющее меру труда (объем или продолжительность выполнения трудовой функции) и обеспечивающее представление времени отдыха.

## 1.2 Нормативно-правовая основа регулирования рабочего времени

Правовое регулирование рабочего времени представляет собой регламентацию в нормативных правовых актах продолжительности рабочего времени, определение его видов, режимов и учета. В ТК РФ зафиксирована нормальная продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю, виды рабочего времени (сокращенное и неполное рабочее время) и случаи их введения, порядок суммированного учета рабочего времени. Помимо федерального и регионального законодательства, нормы о рабочем времени могут содержаться в указах Президента, постановлениях Правительства, а также в локальных нормативных актах, действующих у каждого конкретного работодателя.

В качестве примеров нормативных правовых актов, регламентирующих порядок установления рабочего времени можно привести следующие акты.

Во-первых, Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»<sup>10</sup>, в котором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности.

Во-вторых, Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»<sup>11</sup>, в котором установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерством здравоохранения Российской Федерации, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти - Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

В-третьих, Постановление Правительства РФ от 16.03.2011 N 173 «О режиме служебного времени в отдельных дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, а также представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях»<sup>12</sup>, регламентирующее установление в подобных учреждениях сокращенной

---

<sup>10</sup> Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 (ред. от 24.12.2014) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // "Собрание законодательства РФ", 24.02.2003, N 8, ст. 757.

<sup>11</sup> Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // "Собрание законодательства РФ", 16.12.2002, N 50, ст. 4952.

<sup>12</sup> Постановление Правительства РФ от 16.03.2011 N 173 (ред. от 12.07.2011) «О режиме служебного времени в отдельных дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, а также представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях» // "Собрание законодательства РФ", 21.03.2011, N 12, ст. 1650.

продолжительности служебного времени - 36 часов в неделю в соответствующие календарные периоды, а также устанавливающее, что особый режим служебного времени, в том числе время начала и окончания работы, время перерывов в работе в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, а также представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, устанавливается актом руководителя соответствующего учреждения в зависимости от климатических и иных условий работы в иностранном государстве.

Порядок установления рабочего времени закрепляется в ряде ведомственных актов.

Например, в Приказе Минтранса России от 20.08.2004 N 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»<sup>13</sup> установлены особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках, а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ), работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих зарегистрированным на территории Российской Федерации организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, ведомственной принадлежности, индивидуальным предпринимателям и иным лицам, осуществляющим перевозочную деятельность на территории Российской Федерации.

В Приказе Минфина РФ от 02.04.2003 N 29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и

---

<sup>13</sup> Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 (ред. от 13.10.2015) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» // "Российская газета", N 248, 10.11.2004.

драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений»<sup>14</sup> устанавливает особенности регулирования труда и отдыха работников организаций, разрабатывающих месторождения драгоценных металлов и драгоценных камней в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природно-климатическими условиями.

Российское законодательство в полной мере способствует реализации положений и требований международного законодательства в части регулирования рабочего времени. Отечественное законодательство придерживается международных стандартов в регулировании вопросов рабочего времени, в частности, норм Конвенции МОТ № 47 1935 года «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю», Рекомендации МОТ № 116 от 1962 года «О сокращении продолжительности рабочего времени»<sup>15</sup>. Вопросам правового регулирования рабочего времени посвящена также Конвенция МОТ № 171 1990 года «О ночном труде»<sup>16</sup>, но РФ в ней не участвует.

Конвенция МОТ № 47 была принята в Женеве в 1935 году, была ратифицирована в 1956 году, и в 1957 году вступила в силу на территории СССР. Самое главное значение Конвенции в том, что ею была установлена сорокачасовая рабочая неделя для работников любых сфер деятельности.

В соответствии со ст. 1 Конвенции № 47 каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, заявляет о своем одобрении:

- а) принципа сорокачасовой рабочей недели, применяемого таким образом, чтобы не повлечь понижения уровня жизни работников;
- б) принятия мер или содействия мерам, подходящим для достижения этой цели.

Рекомендация № 116, регулируя вопросы рабочего времени, исходит из того, что государствам следует «...поощрять и, насколько это совместимо с

---

<sup>14</sup> "Российская газета", N 82, 29.04.2003.

<sup>15</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991.

<sup>16</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991.

условиями и практикой страны, обеспечивать применение принципа постепенного сокращения нормальной продолжительности рабочего времени» до 40 часов в неделю. При этом, как указывается в п. 4 Рекомендации N 116, нормальную продолжительность рабочего времени следует сокращать до указанной нормы, без какого бы то ни было сокращения заработной платы, получаемой работниками в то время, когда происходит сокращение продолжительности рабочего времени. Там, где продолжительность нормальной рабочей недели превышает сорок восемь часов, должны приниматься немедленные меры для сокращения этой продолжительности до указанного уровня без какого бы то ни было сокращения заработной платы, получаемой работниками в то время, когда происходит сокращение продолжительности рабочего времени.

Указанные меры должны брать в расчет:

«...а) достигнутый уровень экономического развития и степень, в которой данная страна способна осуществить сокращение продолжительности рабочего времени без сокращения валовой продукции или снижения производительности труда и не подвергая опасности свое экономическое развитие или развитие новых отраслей промышленности или свои конкурентные позиции на мировом рынке, а также не вызывая инфляционного давления, которое в итоге привело бы к снижению реальных доходов работников;

b) достигнутые успехи и успехи, которых можно будет достигнуть в деле повышения производительности труда путем применения современной техники, автоматизации и новых методов управления предприятиями;

c) необходимость для стран, еще находящихся в процессе развития, повышения жизненного уровня своих народов;

d) предпочтение, отдаваемое организациями работодателей и работников в различных соответствующих отраслях экономики тому или иному способу осуществления сокращения продолжительности рабочего времени» (п. 7 Рекомендации N 116).



Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации представляют собой часть российской правовой системы. В силу этого Конвенция № 47 есть часть российского законодательства. Пленум Верховного суда РФ разъяснил, что «положения официально опубликованных международных договоров Российской Федерации, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, действуют в Российской Федерации непосредственно. Для осуществления иных положений международных договоров Российской Федерации принимаются соответствующие правовые акты»<sup>17</sup>.

Таким образом, международные договоры Российской Федерации, не требующие внесения изменений во внутреннее законодательство, обладают прямым действием на территории России<sup>18</sup>.

Таким образом, Конституция РФ и ТК РФ обеспечивают исполнение Конвенции МОТ № 47. В частности, в отечественном законодательстве установлена норма нормального рабочего времени в 40 часов, закреплена необходимость сокращения рабочего времени в случаях, установленных в законе (ст. 92 ТК РФ). По мнению ряда авторов, «такое законодательное ограничение рабочего времени: во-первых, охраняет здоровье работников от переутомления, во-вторых, получать от каждого определенную меру труда, в-третьих, позволяет работнику повышать свою квалификацию»<sup>19</sup>.

Российское законодательство не только детализирует методы исчисления продолжительности рабочего времени, но и устанавливает порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные

---

<sup>17</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // "Российская газета", N 244, 02.12.2003.

<sup>18</sup> Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие. М.: АНО "Центр социально-трудовых прав", 2012; Азарова Е.Г., Андриченко Л.В., Бочарникова М.А., Голованова Н.А., Захаров М.Л., Коршунова Т.Ю., Ломакина Л.А., Плюгина И.В., Серегина Л.В., Чиканова Л.А. Аналитический обзор на тему: "Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда" / отв. ред. Л.А. Чиканова // СПС Консультант Плюс. 2014.

<sup>19</sup> Азарова Е.Г., Андриченко Л.В., Бочарникова М.А., Голованова Н.А., Захаров М.Л., Коршунова Т.Ю., Ломакина Л.А., Плюгина И.В., Серегина Л.В., Чиканова Л.А. Указ. соч.

периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю. Указанный порядок закреплен в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития России от 13 августа 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»<sup>20</sup>. В соответствии с этим порядком норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

---

<sup>20</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 13 августа 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", N 188, 07.10.2009.

## Глава 2 Продолжительность рабочего времени: некоторые проблемы правового регулирования

### 2.1 Сравнительно-правовой анализ видов рабочего времени

В зависимости от продолжительности рабочее время можно классифицировать на следующие виды:

- нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ);
- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ);
- неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 91 ТК РФ, нормальное рабочее время не может превышать 40 часов в неделю. Эта норма рабочего времени применима ко всем работникам независимо от режима их работы, организационно-правовой формы работодателя, вида трудового договора и вида рабочей недели. Исходя из ст. 9 ТК РФ, нормальной продолжительностью рабочего времени является и та продолжительность, которая закреплена в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре. Нормальное рабочее время соответствует ряду международных стандартов в сфере труда. Можно сделать вывод, что законодательство регламентирует различные виды нормального рабочего времени, но дословное прочтение нормы «не более 40 часов в неделю», закрепленной в ст. 91 ТК РФ наталкивает на мысль, что законодатель устанавливает только диапазон часов, но не саму норму. По мнению А. Петрова, «перед нами один из приемов юридической техники, устанавливающий и норму, и возможность ее снижения»<sup>21</sup>, и более правильным, по мнению этого автора, «будет следующий вариант: максимальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю».

На наш взгляд, нормальное рабочее время – это время, установленное для каждого конкретного работника его трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка.

---

<sup>21</sup> Петров А. Нормальное и сокращенное рабочее время // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. N 8. С. 42 - 48.

Если для некоторых категорий работников, в частности, инвалидов, несовершеннолетних, занятых во вредных и опасных условиях труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, её также следует считать нормальной. В соответствии со ст. 1 Конвенции МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» «занятый неполное рабочее время», означает работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени работников, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации. А. Петров приводит позитивный опыт регулирования рабочего времени Республики Беларусь. В ст. 111 ТК РБ «нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной (статья 112) или сокращенной (статьи 113 и 114) его норме, установленной в соответствии с главой 10 ТК РБ. Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, то установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112 - 115 ТК РБ». По мнению автора, такой подход необходимо учесть и российскому законодателю.

В соответствии с российским законодательством (ст. 91 ТК РФ), исчисление нормы рабочего времени осуществляется Министерство труда и социальной защиты РФ. В настоящее время действует Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю<sup>22</sup>. В соответствии с этим порядком норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, т.е., продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели

---

<sup>22</sup> Указанный порядок закреплен в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития России от 13 августа 2009 г. № 588н // "Российская газета", N 188, 07.10.2009.

конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. В таком же порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год. В любом случае норма рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю и не находится в прямой зависимости от вида рабочей недели (пяти или шестидневной)<sup>23</sup>.

Сокращенное рабочее время представляет собой рабочее время некоторых категорий работников, меньшей продолжительности по сравнению с нормальным рабочим временем, но без уменьшения размера заработной платы. Рассматриваемый вид рабочего времени устанавливается с учетом объективных особенностей, таких как: условия и характер работы, возраст работника, степень трудоспособности, климатические условия и другие.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю. При этом, месячная заработная плата несовершеннолетнего, отработавшего норму учётного времени, предусмотренную законодателем для каждой возрастной категории работников и выполнявшего свои трудовые функции, не может быть ниже суммы минимального размера оплаты труда, пропорционально уменьшенной в соответствии с отработанным временем<sup>24</sup>.

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю. Согласно статьям 94 и 224 ТК РФ работодатель обязан

---

<sup>23</sup> Решение Верховного Суда РФ от 29 сентября 2006 г. N ГКПИ06-963. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>24</sup> Решение Усть-Майского районного суда Республики Саха (Якутия) по делу 2-344/2016/М-353/2016 // [rospravosudie.com/court-ust-majskij-rajonnyj-sud-respublika-saxa-yakutiya-s/act-533475745](http://rospravosudie.com/court-ust-majskij-rajonnyj-sud-respublika-saxa-yakutiya-s/act-533475745).

создавать инвалидам условия труда (включая продолжительность ежедневной работы) в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, при этом продолжительность ежедневной работы (смены) работника-инвалида не может превышать времени, указанного в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>25</sup>;

для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. Как указал Конституционный Суд РФ, с целью введения для лиц, осуществляющих трудовую деятельность во вредных и (или) опасных условиях, дополнительных гарантий, призванных компенсировать негативное воздействие на их здоровье обусловленных этими условиями факторов, законодатель в ТК РФ для указанных лиц предусмотрел комплекс компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в том числе сокращенную продолжительность рабочего времени, а также закрепил порядок их реализации, предполагающий, в том числе, принятие Правительством Российской Федерации соответствующих нормативных правовых актов<sup>26</sup>.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения

---

<sup>25</sup> Информация ФСС РФ «О порядке исчисления пособия по временной нетрудоспособности инвалидам I и II группы, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего дня (рабочей недели)» // "Солидарность", N 28, 05 - 12.08.2015.

<sup>26</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 28.01.2016 N 6-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Расторгуева Виталия Григорьевича на нарушение его конституционных прав абзацем пятым части первой статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями Постановления Правительства Российской Федерации "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда". [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

образования время, не может превышать половины вышеприведенных норм. Также сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для таких категорий работников, как:

медицинские и иные работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени продолжительностью 36 часов в неделю; 33 часа в неделю; 30 часов в неделю и 24 часа в неделю - для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях<sup>27</sup>;

медицинские и иные работники, участвующие в оказании психиатрической помощи, имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени продолжительностью 36 часов в неделю<sup>28</sup>;

педагогические работники имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени 36,30,25,24,20 и 18 часов в неделю в зависимости от должности<sup>29</sup>.

В соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»<sup>30</sup> для женщин, работающих в сельской местности установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

Сокращенная продолжительность времени устанавливается также:

---

<sup>27</sup> Федеральный закон от 30.03.1995 N 38-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» // "Собрание законодательства РФ", 03.04.1995, N 14, ст. 1212.

<sup>28</sup> Закон РФ от 02.07.1992 N 3185-1 (ред. от 28.11.2015) «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // "Ведомости СНД и ВС РФ", 20.08.1992, N 33, ст. 1913.

<sup>29</sup> Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // "Российская газета", N 49, 11.03.2015.

<sup>30</sup> "Ведомости СНД и ВС РСФСР", 1990, N 24, ст. 287.

1) работникам, занятым на работах с химическим оружием:

- ведущим научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, при выполнении которых используются токсичные химикаты, относящиеся к химическому оружию, и др., - 24 часа в неделю;

- осуществляющим техническое обслуживание химического оружия, не связанное с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, перевозку химического оружия к местам его уничтожения и др., - 36 часов в неделю;

2) женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ).

С учетом особенностей организации производства, введение сокращенного рабочего времени, возможно, но только на основании локального нормативного акта или в рамках отраслевого регулирования.

Так, работникам таможенных органов, исполняющим должностные обязанности во вредных условиях труда, сокращенное рабочее время предусмотрено в Постановлении Правительства РФ от 15.02.1998 № 189 «О предоставлении сотрудникам таможенных органов льгот за исполнение служебных обязанностей во вредных условиях»<sup>31</sup>, в соответствии с которым сотрудникам таможенных органов, осуществляющим таможенный контроль источников ионизирующего излучения, установлена 36-часовая и 30-часовая рабочая неделя.

Что касается практики сокращения рабочего времени, то она в основном касается сокращения продолжительности рабочего времени с целью сокращения расходов на персонал, а это в свою очередь, часто становится предметом судебных споров. Так, ст. 159 ТК РФ работникам гарантирует государственное содействие системной организации

---

<sup>31</sup> Постановление Правительства РФ от 15.02.1998 № 189 «О предоставлении сотрудникам таможенных органов льгот за исполнение служебных обязанностей во вредных условиях» // "Российская газета", N 41, 03.03.1998.



нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором, от которых отступить можно только с целью улучшения положения работников. По мнению О. Мун, в целях законного сокращения рабочего времени, работодатель должен следовать следующим правилам<sup>32</sup>:

Во-первых, по возможности сократить рабочее время по соглашению с работниками, в результате которого возможно подписание дополнительного соглашения к трудовому договору. В этом дополнительном соглашении необходимо указать новую продолжительность рабочего времени, новую заработанную плату и дату нововведений;

Во-вторых, при отсутствии согласия работников в целях введения сокращения рабочего времени необходимо обоснование такого сокращения. Требуется соблюдения ст. 74 ТК РФ, а именно 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. Затем работодатель должен издать приказ, который в обязательном порядке должен содержать информацию о периоде введения сокращенного рабочего времени

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя 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. Если работник не согласится с предложенными вариантами, то производится процедура увольнения не по общим правилам п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а в связи с сокращением штата по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При таких обстоятельствах не ясно как такую процедуру осуществить на практике, поскольку об увольнении в связи с сокращением

---

<sup>32</sup> Мун О. Судебная практика по вопросам сокращения рабочего времени // Трудовое право. 2015. N 6. С. 67.

численности требуется предупредить работника за два месяца и не позднее, но нигде не закрепляется, можно ли зачесть в этот период срок уведомления о введении нового режима работы. По мнению некоторых авторов «налицо пробел в законодательстве»<sup>33</sup>. Решать указанную проблему предлагается путем указания в уведомлении о сокращении рабочего времени информации о том, что по истечении двух месяцев с момента получения уведомления и при отсутствии согласия на работу в новых условиях, работодатель начнет процедуру увольнения.

Неполное рабочее время в отличие от сокращенного рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Причем инициатива может исходить как от работника, так и от работодателя. Рассмотрим инициализацию неполного рабочего времени по инициативе работника. Так, работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Другими словами, на законодательном уровне установлено право работника и корреспондирующая этому праву обязанность работодателя устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

---

<sup>33</sup> Мун О. Указ. соч. С. 70.

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);

сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Указанные режимы труда могут предусматривать разделение продолжительности ежедневной работы на части, например, доставка утренней и вечерней почты, продажа газет и журналов и т.д.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем, продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели - менее 20 - 24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе.

В зависимости от конкретных производственных условий может быть установлена иная продолжительность рабочего времени. Предоставление перерывов для отдыха и питания работнику не зависит от продолжительности рабочего дня (смены). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ<sup>34</sup>.

Что касается введения неполного рабочего времени по инициативе работодателя, то здесь необходимо помнить о пяти правилах его введения.

В-первых, оно может быть установлено только с целью избежать массового увольнения работников, которое может повлечь изменение организационных или технологических условий труда. Критерии массовости увольнения устанавливаются в отраслевых тарифных соглашениях, которых

---

<sup>34</sup> Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 04.08.2016 N 07АП-6151/2016 по делу N А03-4291/2016. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

на сегодняшний день действует более четырех десятков<sup>35</sup>. Как указал в пункте 21 Постановления № 2 от 17.03.2004 года<sup>36</sup> Пленум Верховного Суда РФ, работодатель обязан подтвердить, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств, введение неполного рабочего времени не может быть признано законным.

Во-вторых, максимальный срок введения неполного рабочего времени – 6 месяцев. Установление неполного рабочего времени на более длительный срок или продление не допускается, причем и в том случае, если оно было введено на срок менее 6 месяцев. Если же необходимость введения неполного рабочего времени все же сохраняется, то можно посоветовать два способа решения проблемы. Во-первых, можно ввести неполное рабочее время на новый период по окончании предыдущего. В законе нет запрета на повторное введение, более того, нет указаний о минимальном периоде времени, по истечении которого можно заново вводить неполное рабочее время. В любом случае, необходимо соблюдать порядок его введения. Также

---

<sup>35</sup> "Отраслевое соглашение по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2016 - 2018 годы" (утв. Роспотребнадзором, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 20.09.2016) // "Солидарность", N 46, 07 - 14.12.2016; "Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2016 - 2018 годы" (утв. Минпромторгом России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз машиностроителей России", Профсоюзом работников судостроения, Общероссийским профсоюзом работников судостроения, судоремонта и морской техники 29.07.2016). [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; "Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2017 - 2019 годы" (утв. Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей, Советом Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта 20.07.2016) // "Солидарность", N 36, 28.09 - 05.10.2016; "Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015 - 2017 годы" (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России", Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности, Госкорпорацией "Росатом" 17.12.2014) (ред. от 14.07.2016) // "Солидарность", N 20, 27.05 - 03.06.2015 и другие.

<sup>36</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Официальные документы в образовании", N 12, апрель, 2016 (начало), N 13, май, 2016 (продолжение), N 14, май, 2016 (окончание).

можно отметить тот факт, что причины повторного введения неполного рабочего времени должны отличаться от причин, по которым оно было введено в предыдущий раз.

Вторым способом введения неполного рабочего времени повторно может стать соглашение сторон. То есть, можно установить неполное рабочее время по правилам статьи 93 ТК РФ, согласно которой по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться - как при приеме на работу, так и впоследствии - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. В таком случае срок введения определяется соглашением сторон трудового договора.

В-третьих, при наличии органа первичной профсоюзной организации, при введении неполного рабочего времени необходимо учесть её мнение.

В-четвертых, о введении неполного рабочего времени должны быть уведомлены органы службы занятости. В соответствии с п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>37</sup> при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

В-пятых, о предстоящем введении неполного рабочего времени работники уведомляются не позднее, чем за два месяца до введения. В том случае, если работник отказывается от работы в условиях неполного рабочего времени, трудовой договор с ним расторгается (ч. 6 ст. 74 ТК РФ). Основанием для расторжения в данном случае будет п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - сокращение численности или штата работников организации.

Также необходимо помнить, что за нарушение трудового законодательства при введении неполного рабочего времени работодатель

---

<sup>37</sup> Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2016) "О занятости населения в Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", N 17, 22.04.1996, ст. 1915.

может быть привлечен к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ<sup>38</sup>. Согласно указанной нормы, нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. За совершение административного правонарушения, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей. Под аналогичным правонарушением, согласно разъяснением Пленума Верховного Суда РФ, следует понимать совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и охране труда (например, первый раз должностное лицо не произвело расчет при увольнении одного, а позднее - при увольнении другого работника)<sup>39</sup>. За непредоставление или несвоевременное предоставление в службу занятости сведений о введении режима неполного рабочего времени, а также их предоставление в искаженном виде работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 19.7 КоАП РФ.

---

<sup>38</sup> "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.

<sup>39</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5 (ред. от 19.12.2013) "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" // "Российская газета", N 80, 19.04.2005.

При введении неполного рабочего времени как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя могут возникнуть некоторые проблемы. Так, если рабочий процесс носит сменный характер, то как выбрать смену или конкретное время, в течение которого работник, которому установлено неполное рабочее время будет отсутствовать на работе?

Разберем на примере женщин, имеющих детей до 14 лет. Право на представление неполного рабочего времени в соответствии со статьями 93 и 256 ТК РФ означает, что женщине предоставляется возможность выбрать удобное для работы время, чтобы она могла совмещать работу и заботу о семье и детях без ущерба и первому, и второму. С учетом этих обстоятельств, получается, что женщина имеет право выбора и смены, в которую она будет работать и конкретного времени в течение этой смены. Причины могут быть самые разные: необходимость отводить и забирать детей из детского сада, отвести в больницу, передать на попечение другим родственникам. В настоящее время установление неполного рабочего времени женщинам регулируется 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»<sup>40</sup>, при применении которого следует учитывать, что в соответствии со статьей 423 Трудового кодекса РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов в соответствие с Трудовым кодексом РФ, нормативные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ, применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Так, согласно п. 1 указанного постановления законодательство предусматривает общие и специальные правовые нормы, обеспечивающие женщинам более благоприятные условия для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни. Согласно пп. 4 и 5, неполное рабочее время может быть установлено

---

<sup>40</sup> Постановление 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" // "Бюллетень Госкомтруда СССР", N 8, 1980.

по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой, удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и по другим причинам. В приказе (распоряжении) о приеме женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим временем указываются срок работы, продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или недели, необходимость профессионального обучения или переквалификации и другие условия. В соответствии с п. 7 режимы труда и отдыха женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, устанавливаются администрацией с учетом пожеланий женщины. Можно согласиться с А. Бабинцевым, что даже если «ТК РФ прямо не указывает на возможность выбора конкретного времени труда и смены при сменном режиме работы, анализ трудового законодательства говорит о том, что лицо, обращающееся с заявлением о выходе на работу в период отпуска по уходу за ребенком, вправе требовать предоставления работы на условиях неполного рабочего времени в той смене и в то время, которые наиболее подходят для обеспечения благоприятных условий для сочетания им функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни»<sup>41</sup>.

Что касается продолжительности рабочего времени, то трудовое законодательство устанавливает только предельную допустимую продолжительность ежедневного рабочего времени для некоторых категорий работников. Для работников, не относящихся к таким категориям, продолжительность ежедневной работы устанавливается локальными нормативными или индивидуальными актами (правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором). Расчет ведется из 40-часовой рабочей недели<sup>42</sup>. Если работнику установлена продолжительность рабочего дня менее 8 часов, а он работает по 8 часов, то существует риск признания переработки сверхурочной работой, которая

---

<sup>41</sup> Бабинцев А. На условии неполного рабочего дня // ЭЖ-Юрист. 2014. N 4. С. 11.

<sup>42</sup> Письмо Роструда от 01.03.2007 N 474-6-0. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».



требует повышенной оплаты и согласия работника на привлечение к ней<sup>43</sup>. Для лиц, указанных в ст. 94 ТК РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

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.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены), указанной выше, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени<sup>44</sup>:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

---

<sup>43</sup> Путеводитель по кадровым вопросам «Рабочее время». [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>44</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 18.10.2012 N 1983-О. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Что касается продолжительности работы в предпраздничный день, то её продолжительность уменьшается на один час. Причем указанное правило применимо ко всем без исключения работодателям и работникам и не зависит от вида трудового договора (по основному месту работы или по совместительству), режима рабочего времени, вида рабочей недели, условий труда (вредные, опасные, тяжелые), субъективных факторов (инвалидность, несовершеннолетие). Как указал Верховный Суд РФ, часть 1 ст. 95 ТК РФ устанавливает общее правило об уменьшении продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, распространяется на всех работников и является обязательным для работодателей.

В части 2 ст. 95 ТК РФ законодатель урегулировал вопрос о продолжительности работы накануне нерабочих праздничных дней в непрерывно действующих организациях, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены). Тогда предусмотренное законом уменьшение продолжительности работы (смены) на один час именуется переработкой и подлежит компенсации в виде дополнительного времени отдыха или оплате по нормам, установленным для сверхурочной работы<sup>45</sup>.

Порядок предоставления дополнительного времени отдыха может быть установлен в одном из следующих локальных актов:

---

<sup>45</sup> Решение Верховного Суда РФ от 29.09.2006 N ГКПИ06-963 «О признании недействующими абзаца третьего пункта 2 и примера, приведенного в пункте 2, разъяснения, утв. Постановлением Минтруда РФ от 29.12.1992 N 65» // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 6, июнь, 2008 (извлечение).

Во-первых, график сменности, который составляется при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ). Это способ неприменим, если в организации отсутствуют работники, которые могут подменить тех, кто из-за предоставления дополнительного времени отдыха позже выходит на работу, поскольку происходит привлечение к сверхурочной работе другого работника.

Во-вторых, коллективный договор, одним из условий которого являются различные формы компенсации переработки.

В-третьих, приказ работодателя, изданный после окончания дня, в котором имела переработка.

Необходимо помнить, что ни в ТК РФ, ни в других нормативных актах не установлен срок, в течение которого должна быть предоставлена компенсация за переработку. В связи с этим, с целью избежать привлечения к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ, работодателю надлежит вести учет переработки.

«С согласия работника переработка в предпраздничный день взамен предоставления дополнительного времени отдыха может быть оплачена. В этом случае решение о виде компенсации может быть принято работником как до, так и после работы в предпраздничный день»<sup>46</sup>. В случае невыплаты указанной компенсации работник может обратиться в суд. Здесь необходимо помнить, о сроке давности обращения за судебной защитой. В соответствии с последней редакцией ст. 392 ТК РФ, за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и

---

<sup>46</sup> Путеводитель по кадровым вопросам «Рабочее время». [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

других выплат, причитающихся работнику при увольнении. Ряд споров о заработной плате носят длящийся характер, например, к длящимся правоотношениям относятся споры, связанные с начисленной, но невыплаченной заработной платой в период трудовых отношений. Если же требования связаны с неначисленной заработной платой, то такие нарушения не могут рассматриваться как длящиеся. Не получая с ежемесячно заработную плату, в необходимом по мнению работника размере, последний знает о нарушении своего права, поэтому должен обратиться в суд в течение срока, установленного ч. 2 ст. 392 ТК РФ<sup>47</sup>.

Таким образом, проведя анализ видов рабочего времени, можно отметить следующее.

Во-первых, нормальной продолжительностью признается продолжительность, установленная работнику его трудовым договором. Если в соответствии с трудовым договором, работнику установлена продолжительность работы в размере 7 часов, то для него это и есть нормальное рабочее время.

Во-вторых, применение на практике норм о сокращенном рабочем времени имеет некоторые трудности. Например, инвалидам I и II группы ст. 92 ТК РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в 35 часов в неделю. В свою очередь, работа в смену, при представлении выходных дней по скользящему графику (2/2), ночью, сверхурочно инвалидам не запрещена, если запрет не установлен его программой реабилитации. Если работник, являющийся инвалидом II группы, будет работать по скользящему графику, в котором кроме него работают еще три человека, то получается, что либо продолжительность его работы превышает допустимую норму, либо привлекаются к сверхурочной работе остальные работники.

---

<sup>47</sup> Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 16.10.2013 по делу N 33-11350/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

В-третьих, проблемным моментом порядка установления неполного рабочего времени является отсутствие законодательного регулирования возможных периодов работы в течение смены, которые работник может не работать. При сменной работе это может вызвать значительные трудности.

## 2.2 Проблемы правового регулирования сверхурочной работы, работы в условиях ненормированного рабочего дня и в ночное время

В соответствии со ст. 97 ТК РФ работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника: для выполнения сверхурочной работы и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня. В ст. 98 ТК РФ дается определение сверхурочной работы, как-то работы, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе часто встречается на практике, что требует детального рассмотрения порядка привлечения к ней, оплаты сверхурочных часов. В некоторых организациях практика задерживаться после работы уже стала частью корпоративной культуры, пришедшей к нам из зарубежной практики. Например, в Италии максимально допустимый объем сверхурочных работ не может превышать 250 часов в год, а основанием привлечения к сверхурочной работе является коллективный договор. В нашей стране практика привлечения к сверхурочным работам наиболее распространена в аудиторских и консалтинговых организациях, имеющих иностранный капитал<sup>48</sup>. Чтобы избежать споров по поводу

---

<sup>48</sup> Задорожная А. Сверхурочная работа в офисе: практика споров // Трудовое право. 2014. N 6. С. 11 - 23.

ненадлежащего оформления сверхурочных работ, необходимо выполнять ряд условий.

Первое условие, это необходимость осуществлять документационное оформление в соответствии с законодательством. В соответствии со ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочной работе должно быть оформлено приказом работодателя при наличии письменного согласия работника. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с его письменного согласия.

Так, привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (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. Например, в одном деле суд отклонил довод заявителя о наличии оснований, предусмотренных пп. 1 ст. 99 ТК РФ, для привлечения водителей к сверхурочным работам в связи с несвоевременным возвращением автобуса с маршрута в гараж, как основанный на неверной толковании положений названной нормы. Суд правильно указал, что сверхурочные работы не могут быть запланированными, а именно не может быть запланировано несвоевременное возвращение автобуса с маршрута в гараж и необходимость прохождения послерейсового медицинского осмотра, то есть такие основания не являются

законно установленным основанием для привлечения работника к сверхурочным работам<sup>49</sup>.

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

3) 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.

В перечень обстоятельств, которые дают работодателю право привлечь работников к сверхурочной работе без их письменного согласия входят чрезвычайные обстоятельства, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения или его части<sup>50</sup>. К таким обстоятельствам относятся:

1) производство работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

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

3) производство работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

---

<sup>49</sup> Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 03.02.2016 N 02АП-10113/2015 по делу N А28-10783/2015. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>50</sup> "Справка по результатам обобщения судебной практики рассмотрения судами Пермского края споров об оплате труда за период с 2013-2014 годов" (утв. президиумом Пермского краевого суда 11.09.2015). [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

На работодателе лежит обязанность ведения точного учета сверхурочных работ. Неисполнение этой обязанности влечет привлечение работодателя к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Государственной инспекцией труда может быть вынесено постановление, которым работодатель признается виновным в совершении административного правонарушения и назначено наказание в виде административного штрафа. Основанием привлечения может послужить выявление в ходе административной проверки следующих нарушений: в нарушение требований ст. 99 ТК РФ работодателем не оформляется документально привлечение работников к сверхурочным работам; в нарушение требований ч. 1 ст. 99 ТК РФ работодателем не обеспечен точный учет сверхурочных работ, отработанных каждым работником (учет отсутствует в табелях учета рабочего времени)<sup>51</sup>.

В свою очередь, работники не должны закрывать глаза на отсутствие оформления сверхурочных работ, поскольку при возникновении споров по оплате, которые довольно часто встречаются в судебной практике, отсутствие надлежащих доказательств не обернет дело в пользу работника. Суды не признают в качестве доказательств работы сверхурочно следующие:

Во-первых, документы составленные работником самостоятельно. Так в одном деле, суд не принял в качестве доказательства сверхурочной работы, а также работы в выходные и нерабочие праздничные дни, представленные истцом в материалы дела путеводные листы, поскольку они были составлены истцом самостоятельно в произвольной форме. Также из представленных

---

<sup>51</sup> Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 10.10.2014 N 07АП-9540/2014 по делу N А27-12621/2014. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».



истцом в материалы дела справок к путеводным листам, не следует, что истцом осуществлялась сверхурочная работа и работа в выходные и праздничные дни<sup>52</sup>.

Во-вторых, черновики табеля учета рабочего времени, которые подписал сам работник, в должностные обязанности которого входило ведение табеля<sup>53</sup>.

В-третьих, документы, из которых явно не следует, что они составлялись именно в связи с выполнением сверхурочных работ. Например, судом первой инстанции обоснованно не были приняты во внимание в качестве доказательств выполнения сверхурочной работы сведения книги учета сдачи режимных кабинетов под охрану. Как указал суд, из них не следует, что кабинет сдавался за пределами рабочего времени именно в связи с выполнением порученной руководством сверхурочной работы, а не был связан с иными причинами, не связанными с необходимостью выполнения служебного задания за пределами рабочего времени (например, в связи с нерасторопностью, медлительностью сотрудника по выполнению служебного задания в рабочее время)<sup>54</sup>.

В-четвертых, устную договоренность между сторонами трудового договора<sup>55</sup>.

В-пятых, не принимаются в качестве доказательств участие в производственных совещаниях, заблаговременные приходы на работу в целях подготовки к работе при отсутствии иных доказательств, такие как:

---

<sup>52</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 22.11.2013 по делу N 11-36040/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>53</sup> Решение Исилькульского городского суда Омской области от 28.09.2012 по делу N 2-825/2012. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>54</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 10.06.2013 по делу N 33-1731. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>55</sup> Решение Ногинского городского суда Московской области от 13.06.2013 по делу N 2-3279/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

табеля учета рабочего времени, платежно-расчетные ведомости<sup>56</sup>. Бывают случаи, когда работник не успел выполнить работу, и вынужден был задержаться на рабочем месте по собственной инициативе. Такая работа не является сверхурочной без соответствующего приказа работодателя, поэтому она не подлежит оплате. Как указал Роструд, основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если соответствующий приказ не издавался, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководителей (например, мастера) имелось, работу также следует считать сверхурочной. В случае если работник по своей инициативе остается после работы, то такая работа, выполняемая по инициативе самого работника, сверхурочной не признается<sup>57</sup>. Есть и судебная практика по данному вопросу, в которой суды указывают, что при отсутствии возложения обязанности работать сверхурочно со стороны работодателя, работа сверхустановленной продолжительности рабочего времени сверхурочной не считается<sup>58</sup>. Привлечение к сверхурочным работам вопреки воле работника не допускается и потому, исходя из двустороннего характера трудового договора, работник не вправе требовать оплаты работ в случае, если они, например, выполнялись им не по инициативе работодателя за пределами установленной для него нормальной продолжительности рабочего времени. Соответственно, работодатель не обязан вести учет таких работ, выполняемых исключительно по инициативе работника, поскольку на него такой обязанности законом не возложено<sup>59</sup>.

Если работодатель хочет каким-то образом поощрить работников, он может выплатить им премию, хотя в судебной практике встречаются дела,

---

<sup>56</sup> Решение Нытвенского районного суда Пермского края от 16.05.2011 по делу N 2-235. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>57</sup> Письмо Роструда от 02.12.2009 N 3567-6-1 // "Нормативные акты для бухгалтера", 2010, N 3.

<sup>58</sup> Решение Чусовского городского суда Пермского края от 30.11.2011 по делу N 2-1202/11, решение Югорского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.05.2011 по делу N 2-247/2011, решение Рассказовского районного суда Тамбовской области от 02.08.2013 по делу N 2-155/2013. [Электронные ресурсы] // Документы опубликованы не были. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>59</sup> Определение Московского городского суда от 15.03.2012 по делу N 33-5546. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

когда работники требовали оплаты сверхурочных работ, указывая в качестве доказательства выплату этой премии<sup>60</sup>.

Что касается свидетельских показаний, то стоит отметить, что в одних случаях суды учитывают их наряду с письменными доказательствами, а в других случаях не признают в качестве надлежащих доказательств. Например, суд в одном деле не учел показания лиц, не работающих у данного работодателя, указав, что показания этих лиц не могут подтвердить факт работы истца в конкретный временной период в силу того, что ни были заняты у другого работодателя<sup>61</sup>. В другом деле доводы истца о том, что размер заработной платы должен определяться исходя из того, что он работал сверхурочно, поскольку, находясь в командировке, работал в течение полного рабочего дня, а не на условиях совместительства, не признаны судом состоятельными, поскольку каких-либо доказательств работы истца сверх нормы рабочего времени, установленного условиями трудового договора, истцом не представлено. Приказов работодателя о привлечении истца к сверхурочной работе в материалах дела не имеется. Ссылка истца на показания свидетелей, работающих в ФГУП "ЛИИ им. М.М. Громова", которые, как он указывает, могли бы подтвердить факт его работы полный рабочий день, не подтверждают его доводы о работе сверхурочно, поскольку в материалах дела отсутствуют доказательства, свидетельствующие о том, что такая работа имела место с ведома и по поручению работодателя<sup>62</sup>.

Есть и противоположная практика, в которой суд, оценив собранные по делу доказательства, в том числе показания свидетелей и объяснения сторон, пришел к правильному выводу об отсутствии достаточных и бесспорных доказательств, свидетельствующих о нарушении работодателем

---

<sup>60</sup> Например, решение Октябрьского районного суда г. Липецка от 15.07.2011 по делу N 2-1921/2011 (в требованиях об оплате отказано). [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>61</sup> Решение Вологодского городского суда от 26.12.2012 по делу N 2-12063/12. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>62</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 22.08.2012 по делу N 11-17928\12. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

действующего законодательства, нарушающего законные права заявителя, и обоснованно отказал в удовлетворении заявленных требований<sup>63</sup>. В другом деле «судом было установлен факт неправильного учета работодателем рабочего времени. Кроме того, факт работы истца за пределами нормальной продолжительности рабочего дня был подтвержден свидетельскими показаниями. Как заключил суд, сам по себе факт увольнения указанных свидетелей и предъявление ими аналогичных исков не могли ставить под сомнение истинность и правдивость их показаний. В этом случае требования работника были частично удовлетворены»<sup>64</sup>.

Второе условие, это соблюдение продолжительности сверхурочных работ и правил их оплаты. В соответствии с ч. 5 ст. 99 ТК РФ, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. В соответствии со ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Как указал Конституционный Суд РФ, сверхурочная работа является частным случаем выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и, следовательно, должна быть оплачена в повышенном размере. Это согласуется со ст. 4 Европейской социальной хартии 1996 года, признающей право работников на повышенную оплату сверхурочной работы

---

<sup>63</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 06.08.2013 по делу N 11-21409/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>64</sup> Решение Ракитянского районного суда Белгородской области от 20.05.2013 по делу N 2-91/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

в целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд<sup>65</sup>.

Повышенная оплата сверхурочной работы имеет целью компенсацию трудозатрат работника в условиях большей физиологической и психоэмоциональной нагрузки на организм, вызванной переутомлением в связи с осуществлением работником работы в предназначенное для отдыха время, которое он, к тому же, не может использовать по своему усмотрению.

Правила, установленные ст. 152 ТК РФ, предусматривают оплату за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Из этих предписаний в их взаимосвязи с положениями статьей 22, 132, 149 ТК РФ прямо следует, что сверхурочная работа должна оплачиваться в большем размере, чем работа, произведенная в пределах установленного работнику рабочего времени (об этом, в частности, свидетельствует и использование законодателем термина "повышенная оплата" при установлении правила о возможности замены такой оплаты предоставлением работнику дополнительного времени отдыха). В противном случае не достигалась бы цель компенсации работнику повышенных трудозатрат и сокращения времени отдыха, нарушался бы принцип справедливости при определении заработной платы, а работодатель приобретал бы возможность злоупотребления своим правом привлечения работников к сверхурочной работе. Работники, выполняющие работу сверхурочно, оказывались бы в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего времени, что противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности. Таким образом, ст. 152 ТК РФ в системе действующего правового регулирования предполагает установление оплаты сверхурочной работы в размере, превышающем оплату равного количества времени при выполнении

---

<sup>65</sup> "Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // "Бюллетень международных договоров", 2010, N 4, апрель, с. 17 – 67.

работником работы той же сложности в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени (нормальное вознаграждение работника)<sup>66</sup>.

При этом ст. 152 ТК РФ не устанавливает порядка определения минимального полуторного и двойного размера оплаты сверхурочной работы.

По нашему мнению, при оплате сверхурочной работы можно воспользоваться правилами ст. 153 ТК РФ, согласно которой минимальный размер двойной оплаты - двойной тариф без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и включать в полуторную и двойную оплату все установленные в организации надбавки и доплаты либо часть из них.

Порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной в целях оплаты сверхурочной работы действующим законодательством не установлен.

По нашему мнению, часовую тарифную ставку целесообразно рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов, например при 36-часовой рабочей неделе, рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12. В 2017 году среднемесячное количество рабочих часов при 36-часовой рабочей неделе будет составлять 147,95 часа ( $1\ 775,40:12$ ).

Применение такого порядка расчета части оклада за час работы для оплаты сверхурочной работы позволяет за равное количество часов,

---

<sup>66</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 08.12.2011 N 1622-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горкунова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации" // "Вестник Конституционного Суда РФ", N 3, 2012.

отработанных в различных месяцах, получать одинаковую оплату. Порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной необходимо закрепить в коллективном договоре, соглашении или локальным нормативным актом<sup>67</sup>.

Необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что ТК РФ не обязывает рассчитывать оплату за сверхурочную работу из средней заработной платы. Как указал в одном решении Верховный Суд РФ, ссылаясь на нормы Федерального закона от 30 июня 2002 г. N 78-ФЗ "О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)"<sup>68</sup>, оклад денежного содержания сотрудников органов внутренних дел состоит из оклада по занимаемой штатной должности и оклада по специальному званию. Таким образом, при исчислении часовой тарифной ставки для оплаты сверхурочной работы сотрудника органа внутренних дел учитываются не все части его денежного довольствия, а только оклад по занимаемой штатной должности и оклад по специальному званию (оклад денежного содержания)<sup>69</sup>.

Оплате также подлежит сверхурочная работа, порядок привлечения к которой нарушен, и которая превышает установленную ТК РФ продолжительность.

---

<sup>67</sup> Письмо Минздрава России от 02.07.2014 N 16-4/2059436 «Об оплате труда за сверхурочную работу» // "Солидарность", N 28, 06 - 13.08.2014.

<sup>68</sup> Федеральный закон от 30.06.2002 N 78-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)" // "Российская газета", N 118, 02.07.2002.

<sup>69</sup> Решение Верховного Суда РФ от 21.06.2007 N ГКПИ07-516 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим подпункта 13.3 Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел, утвержденного Приказом МВД РФ от 30.09.1999 N 750». [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

Третье условие, это соблюдение запрета на привлечение к сверхурочной работе некоторых категорий работников. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет,
- работников в период ученического договора,
- рабочих и инженерно-технических работников, занятых на производстве бензида, дианизида, альфа- и бетанафтиламина<sup>70</sup>,
- работники, выполняющие работы с виброопасными машинами и ручным механизированным инструментом<sup>71</sup>,
- работники с активной формой туберкулеза<sup>72</sup>,
- работники, выполняющие работу с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений<sup>73</sup>.

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

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

К таким работникам относятся (ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 ТК РФ):

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

---

<sup>70</sup> Распоряжение СНК СССР от 05.07.1945 N 10283р «Об охране труда работников, занятых на производстве бензида, дианизида, альфа- и бетанафтиламина». [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>71</sup> Постановление Минтруда России от 21.03.1997 N 14 (ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Правил по охране труда в литейном производстве" (вместе с "ПОТ Р М-002-97. Межотраслевые правила...") // "Бюллетень Минтруда РФ", N 10, 1997 (Постановление), Минтруд РФ, М., 1997 (Межотраслевые правила).

<sup>72</sup> Постановление СНК СССР от 05.01.1943 N 15 "О мероприятиях по борьбе с туберкулезом" // "Собрание действующего законодательства СССР", т. 7, с. 334.

<sup>73</sup> Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 (ред. от 24.12.2014) "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" // "Российская газета", N 33, 20.02.2003.



- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Особенности, условия, порядок привлечения к сверхурочной работе спортсменов и тренеров, достигших возраста 18 лет, могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 5 ст. 348.1 ТК РФ)<sup>74</sup>.

Таким образом, сверхурочной работой может считаться лишь работа, выполняемая по инициативе работодателя. Работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, выполняемая не по инициативе работодателя и без его ведома, не может рассматриваться как сверхурочная работа. Тем не менее, работодателю нельзя забывать об административной ответственности за нарушения порядка привлечения к сверхурочной работе. При установлении государственной инспекцией труда факта нарушения порядка привлечения к работе сверхурочно, юридическое или должностное лицо ожидает штраф по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Анализ правоприменительной практики показывает, что самыми распространенными являются следующие нарушения:

- отсутствие учета сверхурочных часов и отсутствие письменного согласия работника<sup>75</sup>;
- превышение допустимых количественных норм сверхурочной работы<sup>76</sup>;
- отсутствие соответствующей оплаты сверхурочной работы<sup>77</sup>;

---

<sup>74</sup> Путеводитель по кадровым вопросам «Рабочее время». [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>75</sup> Постановление Новокубанского районного суда Краснодарского края от 16.12.2011 по делу N 5-116/11. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>76</sup> Решение Магаданского областного суда от 13.04.2012 N 12-57/12 по делу N 7-12/12. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». Решение Магаданского областного суда от 13.04.2012 N 12-57/12 по делу N 7-12/12. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>77</sup> Решение Оренбургского областного суда от 07.06.2012 N 21-212-2012. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

- подмена сверхурочной работы совместительством<sup>78</sup>.

Перейдем к исследованию второго вида работы за пределами установленной работнику продолжительности нормы времени. В соответствии со ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день представляет собой особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

В случае, если работодатель за использование работника в режиме ненормированного рабочего дня не предоставляет дополнительного отпуска, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника не компенсируется как сверхурочная работа, а является нарушением трудового законодательства. ТК РФ не признает переработку при режиме ненормированного рабочего дня сверхурочной работой, при которой должны соблюдаться определенные гарантии (например, ограничение часов переработки, дополнительная оплата), а ст. 97 ТК РФ, разграничивающая возможность переработки на два случая (для сверхурочной работы; для работ в условиях ненормированного рабочего времени), фактически это подтверждает.

Другими словами, за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней<sup>79</sup>.

---

<sup>78</sup> Решение Ачинского городского суда Красноярского края от 29.01.2013 N 12-7/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>79</sup> Письмо Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1 // "Официальные документы" (приложение к "Учет. Налоги. Право"), 2008, N 27.

Вместе с тем введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

Привлечение работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением положений статей 113 и 153 ТК РФ.

Следует также иметь в виду, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях.

В судебной практике отмечается следующее. Если работнику был установлен ненормированный рабочий день, который, хотя и был связан с работой за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, однако в данном случае он не может рассматриваться как сверхурочная работа и компенсируется не по правилам оплаты сверхурочных работ, а путем предоставления дополнительного отпуска, что предусмотрено ст. 119 ТК РФ<sup>80</sup>. Компенсация не подлежит оплате по правилам ст. 152 ТК РФ<sup>81</sup>.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Следует отметить, что в такие перечни не могут быть включены:

Во-первых, работники, которым законом установлена предельная продолжительность работы, как-то: несовершеннолетние; инвалиды,

---

<sup>80</sup> Определение Московского городского суда от 21.11.2013 N 4г/8-11354. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>81</sup> Решение Тагилстроевского районного суда г. Нижнего Тагила Свердловской области от 13.05.2013 по делу N 2-601/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

продолжительность работы которых ограничена медицинским заключением; работники, работающие во вредных и опасных условиях труда;

Во-вторых, работники, которым законом установлена сокращенная продолжительность работы, как-то: работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, инвалиды I и II;

В-третьих, совместители, поскольку они работают только в свободное от основной работы время, то ТК РФ не содержит запрет на установление ненормированного рабочего дня работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени<sup>82</sup>.

В отношении некоторых категорий работников, особенности установления ненормированного рабочего дня устанавливаются нормативными правовыми актами<sup>83</sup>.

Что касается компенсации на подобный режим работы, что в соответствии со ст. 119 ТК РФ, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта

---

<sup>82</sup> Письмо Роструда от 19.04.2010 N 1073-6-1. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>83</sup> Например: Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 (ред. от 13.10.2015) "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей" // "Российская газета", N 248, 10.11.2004; Приказ Минтранса России от 09.03.2016 N 44 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов" // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 29, 18.07.2016.

Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня<sup>84</sup>. Для предоставления дополнительного отпуска достаточно только факта работы в таких условиях.

Основная проблема правового регулирования рабочего времени – это использование режима ненормированного рабочего дня, фактически прикрывающего сверхурочную работу.

В соответствии с п. 16 Рекомендации МОТ 1962 года<sup>85</sup> все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, должны считаться сверхурочными, кроме тех случаев, когда согласно принятому обычаю эти часы учитываются при установлении заработной платы. Под нормальным рабочим временем понимается число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями, или там, где она не установлена таким способом, число часов, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов или является исключением из признанных правил или практики данного предприятия или производственного процесса (ст. 11 Рекомендации). Без сомнения режим ненормированного рабочего дня по смыслу рекомендации, является работой сверхурочно, и три дополнительных дня к отпуску не идут ни в какое сравнение со справедливо установленной в ТК РФ компенсацией сверхурочной работы. Также, термин «эпизодически» весьма расплывчат и не определен, что вызывает много практических проблем и позволяет работодателю подменять сверхурочную работу ненормированным рабочим

---

<sup>84</sup> Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 (ред. от 30.09.2014) "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях" // "Российская газета", N 237, 18.12.2002.

<sup>85</sup> Рекомендация N 116 Международной организации труда "О сокращении продолжительности рабочего времени" (Принята в г. Женеве 26.06.1962 на 46-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1338 - 1343.

днем. Считаем, что РФ следует ратифицировать Рекомендации МОТ от 1962 года, что позволит установить более справедливое регулирование.

В силу неясности легальной формулировки понятия «ненормированный рабочий день» оно часто подменяется сверхурочной работой<sup>86</sup>. В связи с этим, необходимо точно представлять их разницу. На наш взгляд, отличия сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня сводятся к следующему.

Во-первых, разная компенсация за работу в таких условиях: за работу сверхурочно установлена повышенная оплата, а за ненормированный рабочий день – дополнительный отпуск. В связи с тем, что ненормированный рабочий день является условием, которое отклоняется от нормальных условий труда, то в соответствии со ст. 149 ТК РФ, то работнику могут устанавливаться определенные трудовым законодательством выплаты, но на сегодняшний день подобные выплаты законом не установлены. «Хотя ненормированный рабочий день связан с переработкой сверх нормы рабочего времени, он не рассматривается как сверхурочная работа, поскольку сам характер работы предполагает возможность переработки, которая к тому же, как правило, не поддается точному учету. Поэтому ТК РФ установлена компенсация переработки при ненормированном рабочем дне не по правилам сверхурочных работ, а путем предоставления дополнительного отпуска»<sup>87</sup>.

Во-вторых, основанием привлечения к сверхурочной работе является приказ работодателя, а условие о ненормированном рабочем дне закрепляется либо в трудовом, либо в коллективном договоре<sup>88</sup>.

В-третьих, сверхурочная работа требует в ряде случаев согласия работника, в то время как ненормированный рабочий день является

---

<sup>86</sup> Болгер Д. Ненормированный рабочий день или сверхурочная работа? // Трудовое право. 2012. N 10. С. 47 - 57.

<sup>87</sup> Решение Мелеузовского районного суда Республики Башкортостан от 3 мая 2012 г. [Электронный ресурс] // <http://meleuzovsky.bkr.sudrf.ru/>

<sup>88</sup> Решение Ленинского районного суда г. Ульяновска от 3 февраля 2011 г. [Электронный ресурс] // <http://leninskiy.uln.sudrf.ru/>

режимом труда, отказ от работы в котором влечет либо незаключение договора, либо прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Среди трудовых споров встречаются споры, которые связаны с работой в ночное время. В связи с тем, что такая работа не является нормой, законом установлены ограничения и запреты на работу ночью. Одновременно с этим, трудовое законодательство устанавливает гарантии и компенсации за работу в ночное время, как и в любой сфере общественных отношений, их представление зачастую не соблюдается, что может вызвать спор<sup>89</sup>.

Ночному времени посвящена ст. 96 ТК РФ, в которой закрепляются общие и специальные нормы. Согласно общим правилам, ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Согласно специальным нормам, 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. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до

---

<sup>89</sup> Пластинина Н. Практика споров, связанных с работой в ночное время // Трудовое право. 2013. N 11. С. 57 - 73.

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

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

Согласно ст. 149 ТК РФ, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе работе в ночное время), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В соответствии со ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в



повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время, минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время<sup>90</sup>. До сих пор действует Разъяснение Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС «О порядке исчисления часовых тарифных ставок работникам, труд которых оплачивается по дневным и месячным ставкам (окладам), для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время»<sup>91</sup>.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Основные проблемные моменты в практике применения положений о работе в ночное время сводятся к следующему.

Во-первых, это споры по оплате труда, связанные, как правило, с несвоевременной выплатой заработной платы. Работник должен доказать в

---

<sup>90</sup> Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" // "Собрание законодательства РФ", 28.07.2008, N 30 (ч. 2), ст. 3640.

<sup>91</sup> Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 N 383/35 "Об утверждении разъяснения "О порядке исчисления часовых тарифных ставок работникам, труд которых оплачивается по дневным и месячным ставкам (окладам), для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время" (вместе с Разъяснением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 N 12/35) // "Бюллетень Госкомтруда СССР", N 6, 1973.

суде факт трудовых отношений и отсутствие оплаты<sup>92</sup>. Зачастую, работники ошибаются в части выбора соответствующих доказательств<sup>93</sup>.

Во-вторых, неправильное толкование и применение оснований для начисления доплаты за работу в ночное время. В одном деле суд признал за работником право на получение доплаты за работу ночью, которая не производилась в результате того, что у работодателя ожидалось изменение локального акта, устанавливающего порядок оплаты<sup>94</sup>.

В-третьих, незаконность привлечения к работе ночью. Например, в одном деле суд указал, что в соответствии со ст. 96 ТК РФ матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. При наличии в личной карточке работника сведений, подтверждающих статус как родителя, воспитывающего без супруга ребенка в возрасте до пяти лет, у работодателя не имелось оснований для отказа в удовлетворении заявления истца об изменении графика работы, в связи с чем привлечение ее к работе в ночное время не может быть признано законным<sup>95</sup>.

В-четвертых, споры о дискриминации. В практике встречаются требования об устранении дискриминации, которые выражаются по мнению работника в том, что графики сменности работы, которые устанавливает ответчик, носят дискриминационный характер и нарушают его права,

---

<sup>92</sup> Решение Старооскольского городского суда Белгородской области от 27.07.2011 по делу N 2-1969/2011; Решение Всеволожского городского суда Ленинградской области от 23.04.2009; Определение Ленинградского областного суда от 28.04.2010 N 33-1781/2010. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>93</sup> Решение Кузьминского районного суда г. Москвы от 18.04.2012, Апелляционное определение Московского городского суда от 20 сентября 2012 г. N 11-20799/201. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

<sup>94</sup> Решение Приозерского городского суда Ленинградской области по делу N 2-685/2012. <http://www.gcourts.ru/case/9310821>

<sup>95</sup> Определение Челябинского областного суда от 06.08.2012 по делу N 11-4671/2012. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

обусловленные трудовым законодательством и коллективным договором. По мнению работника работодатель включает его в график работы только в дневное время, лишая возможности трудиться в ночное время и получать дополнительные начисления к зарплате за работу в ночное время. В связи с чем, работник просил признать приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, признать незаконными действия ответчика в части не включения его в график сменности работы в ночное время и обязать ответчика включать его в график работы в ночное время. суд, рассмотрев материалы дела, отказал<sup>96</sup>.

Таким образом, работа в ночное время вызывает в основном споры по поводу ненадлежащей оплаты, но они в свою очередь, разрешаются с соблюдением баланса интересов работника и работодателя.

---

<sup>96</sup> Кассационное определение Верховного суда Республики Татарстан от 25.07.2011 по делу N 33-9174/11. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

### Глава 3. Режим и учет рабочего времени

#### 3.1 Режимы рабочего времени: особенности правового регулирования

Условие о режиме рабочего времени является обязательным условием трудового договора, тем не менее, легального определения рассматриваемой юридической категории нет.

В соответствии со ст. 100 ТК РФ, режим рабочего времени должен предусматривать:

Во-первых, вид и 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;

Во-вторых, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

В-третьих, 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.

Что касается видов режимов рабочего времени, то можно выделить: пятидневную и шестидневную рабочую неделю<sup>97</sup>, рабочую неделю с предоставлением выходных по скользящему графику; ненормированный рабочий день; гибкое время; разделение рабочего дня на части; сменная работа и вахта.

В соответствии со ст. 111 ТК РФ, при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего

---

<sup>97</sup> Сувернева А.И. Рабочее время: кому, когда и сколько // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. N 3. С. 26.

трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка. Такой режим носит название рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику. Особенностью такого режима является то обстоятельство, что перенос выходных дней, совпадающих с праздниками, не допускается.

Режим гибкого рабочего времени является специальной формой регламентации трудового распорядка на предприятии, в учреждении, организации, предусматривающей личное участие работников, в определении сроков своей работы сообразно с его повседневными социально-бытовыми и иными личными потребностями и с учетом интересов производства<sup>98</sup>.

Режим гибкого рабочего времени - это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений предприятия допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.). Применение режимов гибкого рабочего времени должно содействовать наиболее целесообразной организации производства и труда, повышению его дисциплины и эффективности и обеспечивать наилучшее сочетание экономических, социальных и личных интересов работников с интересами производства.

---

<sup>98</sup> Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 06.06.1984 N 170/10-101 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей" // "Социальная защита", N 8, 1998.

Режимы гибкого рабочего времени, основным элементом которых являются скользящие графики работы, устанавливаются по соглашению между работодателем и работниками как при приеме их на работу, так и с уже работающими, если по каким-либо причинам (бытовым, социальным) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда переход на режимы гибкого рабочего времени обеспечивает более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, улучшает социально-психологическую обстановку в коллективе, способствует более слаженной его работе.

Режимы гибкого рабочего времени могут применяться как при пятидневной и шестидневной рабочих неделях, так и при других режимах работы.

Применение режимов гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, в порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах. Необходимые записи в трудовые книжки работников вносятся без упоминания о режиме работы<sup>99</sup>.

Составными элементами режимов и графиков гибкого рабочего времени являются:

"переменное (гибкое) время" в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

"фиксированное время" - время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном подразделении предприятия. По значимости и продолжительности - это основная часть рабочего дня.

Фиксированное время позволяет обеспечивать нормальный ход производственного процесса и осуществлять необходимые служебные

---

<sup>99</sup> Постановление Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985 "Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства" // "Бюллетень Госкомтруда СССР", N 11, 1985.

контакты. Наряду с фиксированным временем наличие двух интервалов переменного времени позволяет отработать необходимое общее количество рабочих часов в принятом учетном периоде;

"перерыв для питания и отдыха", который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;

"продолжительность (тип) учетного периода", определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

Конкретная продолжительность составных элементов режимов гибкого рабочего времени и тип учетного периода устанавливаются работодателем<sup>100</sup>. Варианты построения графиков гибкого рабочего времени могут различаться в зависимости от принятого учетного периода, временных характеристик каждого из составных элементов режима, а также по условиям их применения в различных подразделениях (сменах).

Следующий режим рабочего времени представлен сменной работой. В соответствии со ст. 103 ТК РФ, сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Тем не менее, если работнику известен режим его работы, несоблюдение срока доведения до

---

<sup>100</sup> Саликова Н.М. Гибкие и нетипичные формы занятости: необходимость и целесообразность // Российский юридический журнал. 2012. N 5. С. 176 - 182.

работников графиков сменности при таких обстоятельствах не может расцениваться в качестве уважительной причины неявки на работу<sup>101</sup>.

Сменную работу часто путают с рабочей неделей с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Основное отличие этих режимов друг от друга заключается в том, что сменная работа предполагает сменяемость одного работника другим (один уходит с работы и передает смену другому). Если работники не сдают смену друг другу, то такая работа не может быть признана сменной работой. В связи с этим доведение графиков работы до работников в порядке, предусмотренном ст. 103 ТК не требуется.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Вахтовый метод - это особая форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного жительства при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени, а межвахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства.

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов

---

<sup>101</sup> Апелляционное определение Иркутского областного суда от 15.06.2016 по делу N 33-7968/2016. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».



(участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников.

Направление работника на вахту не является служебной командировкой. Временем вахты считаются периоды выполнения работ и междусменного отдыха на объекте (участке). Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах (участках) работ с разрешения министерства, ведомства и соответствующего профсоюза продолжительность вахты может быть увеличена до двух месяцев<sup>102</sup>.

Организация работы вахтовым методом должна обеспечивать ритмичность, непрерывность, комплексность выполнения работ на объектах (участках). Работа должна выполняться, как правило, укрупненными бригадами с применением подрядных принципов организации и оплаты труда и обеспечивать преемственность вахтового персонала, сохранность материальных ценностей.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники моложе 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет.

Режимы работы некоторых категорий работников устанавливаются специальными законами<sup>103</sup>. Все элементы режима рабочего времени устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени

---

<sup>102</sup> Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 (ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003) "Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ" // "Бюллетене Госкомтруда СССР", 1988, N 5.

<sup>103</sup> Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" // "Собрание законодательства РФ", 16.12.2002, N 50, ст. 4952; Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 (ред. от 13.10.2015) "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей" // "Российская газета", N 248, 10.11.2004; Приказ Минтранса России от 18.10.2005 N 127 (ред. от 17.06.2015) "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса" // "Российская газета", N 275, 07.12.2005.

которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Подводя итог, отметим, что в основе правового регулирования рабочего времени лежит принцип свободы труда, что выражается, в том числе, в установлении и соблюдении соответствующего режима труда и закреплении его в трудовом договоре.

### 3.2 Некоторые проблемы учета рабочего времени

В организациях применяются следующие виды учета:

- поденный (учетный период составляет день);
- недельный (учетный период составляет неделю, на протяжении которой соблюдается установленная законом максимальная продолжительность рабочего времени, но может меняться время работы в разные дни (смены));
- суммированный (учетный период составляет месяц, квартал, но не более года). Может вводиться в связи с особым характером работы. Допускается увеличение ежедневной работы (смены) или продолжительности рабочего времени за неделю, но соблюдается предельно допустимая норма рабочего времени за учетный период.

При любом виде учета необходимо соблюдать предельную продолжительность рабочего времени и правильно отражать фактически отработанное работником время в таблице учета<sup>104</sup>.

Хорошо, когда в организации установлена пятидневная или шестидневная рабочая неделя, но есть организации, которые работают в круглосуточном режиме. Рабочее время должно учитываться работодателем, что возможно при помощи суммированного учета, при использовании

---

<sup>104</sup> "Справка по результатам обобщения судебной практики рассмотрения судами Пермского края споров об оплате труда за период с 2013-2014 годов". [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

которого возникают наибольшие сложности. Его используют, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При этом, продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. «Чаще всего суммированный учет применяется при сменной работе или гибком графике работы. А вот при вахтовом методе работы суммированный учет обязателен»<sup>105</sup>.

Норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю рассчитывается в соответствии с Порядком расчета, который установлен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н. Норма рабочего времени рассчитывается следующим образом.

Во-первых, норма времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены): при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов; при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В соответствии с ч. 2 ст. 112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего

---

<sup>105</sup> Комиссарова Т.Ю. Суммированный учет рабочего времени // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. N 5. С. 35.

праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Во-вторых, норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

В-третьих, норма рабочего времени в целом за год рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней<sup>106</sup>. Например, норма рабочего времени на май 2017 г. при нормальной продолжительности рабочей недели составит (40 ч / 5 дн. x 20 раб. дн.) 160 часов. Подобным образом рассчитывается норма рабочего времени за учетный период, равный кварталу, году.

Проблематично рассчитать норму рабочего времени работнику, которому установлено неполное рабочее время, или который в связи с болезнью не работал определенный период.

Норма рабочего времени для работников, выполняющих свою работу

---

<sup>106</sup> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю" // "Российская газета", N 188, 07.10.2009.

неполное рабочее время рассчитывается следующим образом: например, рабочее время неделю 35 часов, соответственно в том же мае 2017 года такой работник должен отработать 140 часов (35 ч / 5 раб. дней в неделе x 20 раб. дней в месяце).

Если работник не работал, то при расчете нормы времени за учетный период из него исключается время отсутствия. Как указал Минтруд РФ, в случаях, когда работник находится в отпуске, временно нетрудоспособен, норма рабочего времени должна быть уменьшена на время отсутствия работника<sup>107</sup>. Например, в соответствии с производственным календарем норма рабочего времени при 40-часовой неделе за I квартал 2017 г. составляет 454 часов. С 6 по 19 февраля у работника был ежегодный отпуск.

Первым делом узнаем, сколько часов работы пропустит сотрудник за время отпуска: 40 ч / 5 раб. дн. в неделе x 10 раб. дн., пришедшихся на период отпуска. Получается 80 часов. Теперь можно посчитать и норму рабочего времени за учетный период - квартал.  $454 - 80 = 374$  часов - норма рабочего времени во I квартале для этого работника. Соответственно, если у него получится больше рабочих часов, они будут считаться сверхурочными.

В соответствии со ст. 104 ТК РФ, порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В свою очередь, правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа

---

<sup>107</sup> Письмо Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору. При введении суммированного учета, если он не был предусмотрен правилами внутреннего трудового распорядка, нужно внести корректировки в локальный акт. Если суммированный учет вводится отдельным категориям работников, то изменения вносятся и в трудовые договоры. Причем, о таких изменениях работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца до введения в соответствии со ст. 74 ТК РФ. Особенностью суммированного учета рабочего времени является тот факт, что при нем обязательны графики работы, поскольку работник должен знать, когда ему выходить на работу.

Еще одним проблемным моментом в учете рабочего времени является вопрос оплаты сверхурочной работы при суммированном учете. В настоящее время сложилось две формы суммированного учета, которые зависят от режима работы: в первом случае, работник работает в разные дни в течение периода учета разное количество часов, а во втором ему установлена твердо зафиксированная продолжительность ежедневного рабочего времени. По мнению Т.Ю. Коршуновой «при первом режиме сверхурочными будут считаться часы, отработанные в конце учетного периода в целом, но не для каждого отдельного дня. При второй форме организации труда сверхурочной должна признаваться работа сверх фиксированной графиком рабочей смены, то есть в этом случае должен вестись поденный учет отработанного времени и компенсация сверхурочных работ должна производиться по их фактическому выполнению, а не по итогам за учетный период. Несоблюдение этих требований также приведет к неравенству и нарушениям трудовых прав работников»<sup>108</sup>.

---

<sup>108</sup> Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы разрешения трудовых споров о взыскании заработной платы за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: Юридическая литература, 2011. Вып. 16. С. 146 - 157.

Как указал Верховный Суд РФ, в случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), то есть, сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством - в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы. В двойном размере оплачивается работа, продолжаемая по истечении первых двух часов переработки в течение рабочего дня (смены), а не учетного периода. Нормальное число рабочих часов за учетный период, как следует из ст. 104 ТК РФ, определяется в зависимости от установленной для данной категории работников продолжительности ежедневного или еженедельного рабочего времени. Поскольку при суммированном учете рабочего времени невозможно соблюсти продолжительность рабочего времени в течение дня (смены) или недели, то соответственно и невозможно установить продолжительность ежедневной переработки и определить количество часов, из которых два часа подлежат оплате в полуторном размере, а остальные часы - в двойном размере<sup>109</sup>.

Тем не менее, есть и другое мнение. Оно высказано в Письме Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 N 22-2-3363. По мнению министерства, при суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в

---

<sup>109</sup> Решение Верховного Суда РФ от 15.10.2012 N АКПИ12-1068 Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. Постановлением Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

двойном размере<sup>110</sup>. Верховный Суд высказался и по этому вопросу, указав, что законодательство Российской Федерации, установив порядок оплаты переработки сверх установленной для данной категории работников продолжительности рабочего дня (смены), не определяет механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени. Указанное письмо заместителя директора департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. N 22-2-3363, не носит нормативного характера, юридической силы не имеет. С указанной позицией можно согласиться.

Таким образом, оплата сверхурочной работы при суммированном учете будет производиться в следующем порядке: работникам, получающим месячный оклад: за первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада; за последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада. Тем не менее, необоснованное толкование правовых норм, закрепленных в ст. 152 ТК РФ, может привести к нарушению принципов трудового права, таких как запрет дискриминации и равенство трудовых прав работников. На наш взгляд, в ТК РФ необходимо ввести специальную норму, закрепляющую особенности расчета и оплаты сверхурочных часов при применении суммированного учета рабочего времени.

---

<sup>110</sup> Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 N 22-2-3363 «Об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени» // "Официальные документы", N 34, 15.09.2009 (еженедельное приложение к газете "Учет, налоги, право").



## Заключение

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Во-первых, рабочее время – это время, закрепляющее меру труда (объем или продолжительность выполнения трудовой функции) и обеспечивающее представление времени отдыха. Основная цель трудового законодательства заключается в установлении нормы времени, обоснованной по своей продолжительности. Эта обоснованность выражается в учете интересов обеих сторон трудового договора.

Во-вторых, в зависимости от продолжительности рабочее время можно классифицировать на следующие виды: нормальная продолжительность рабочего времени; сокращенная продолжительность рабочего времени; неполное рабочее время. Дословное прочтение нормы «не более 40 часов в неделю», закрепленной в ст. 91 ТК РФ наталкивает на мысль, что законодатель устанавливает только диапазон часов, но не саму норму. В связи с этим считаем необходимым ввести в ТК РФ норму, согласно которой «нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной или сокращенной его норме, установленной в соответствии с главой 15 ТК РФ».

В-третьих, механизмы регулирования трудовых отношений не достаточно гибки, их применение требует довольно больших временных затрат, что в новых экономических условиях, изменений налогового бремени, вынуждает работодателей принимать решения по минимизации затрат на персонал не всегда законным способом. В условиях конкурентной среды производители вынуждены снижать издержки себестоимости, а это невозможно сделать без сокращения численности и затрат на оплату труда, которые вызваны, как правило: несоответствием объема работы и численности персонала, потерями рабочего времени, неоптимальной системой премирования и оплаты труда. Одним из способов решения

указанных проблем является сочетание различных режимов рабочего времени: гибкого, разделения рабочего дня на части, неполный рабочий день. В случае, если производственный процесс неравномерен во времени, для некоторых категорий работников можно ввести суммированный учет рабочего времени. Интенсивную работу в одни периоды можно компенсировать представлением дней отдыха в другие периоды.

Первым шагом в оптимизации расходов на персонал может стать введение неполного рабочего времени, которое может быть введено либо в соответствии со ст. 74 ТК РФ, либо ст. 93 ТК РФ. При применении ст. 74 ТК РФ, работодатель должен соблюсти некоторые правила: во-первых, он должен обосновать его введение; во-вторых, необходимость предупреждения работников не позднее, чем за 2 месяца до введения; в-третьих, оно вводится с целью предотвратить массовые увольнения; в-четвертых, учет мнения профсоюза. В связи с вышеуказанным, работодатели чаще используют ст. 93 ТК РФ, в соответствии с которой неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон с оплатой за отработанное время, что является экономией. Кроме этого, при применении ст. 74 ТК РФ становится очевидным пробел в законодательстве, когда работник отказывается работать в новых условиях, его следует уволить по сокращению штата, но вот указания на то, какой период включается в срок предупреждения, в трудовом законодательстве нет. Решать указанную проблему предлагаем путем указания в уведомлении о сокращении рабочего времени информации о том, что по истечении двух месяцев с момента получения уведомления и при отсутствии согласия на работу в новых условиях, работодатель начнет процедуру увольнения.

Еще одной проблемой практического применения норм о неполном рабочем времени является отсутствие в трудовом законодательстве минимальных и максимальных временных пределов продолжительности неполного рабочего времени. В связи с тем, что неполное рабочее время может быть установлено как по инициативе работника (ст. 93 ТК РФ), так и

по соглашению сторон, то в первом случае, могут возникнуть трудности у работодателя, а во втором – могут быть нарушены интересы работника. Поэтому, можно ввести в ТК РФ норму, устанавливающую нижнюю границу продолжительности неполного рабочего времени.

В-четвертых, эффективным способом оптимизации расходов на персонал может стать введение режима деления рабочего дня на части, поскольку это позволяет сократить расходы на оплату сверхурочных работ. В период наименее интенсивной загруженности работнику представляется перерыв и вводится суммированный учет рабочего времени.

В-пятых, сверхурочная работа отличается от работы в условиях ненормированного рабочего дня по следующим признакам. Во-первых, разная компенсация за работу в таких условиях: за работу сверхурочно установлена повышенная оплата, а за ненормированный рабочий день – дополнительный отпуск. Во-вторых, основанием привлечения к сверхурочной работе является приказ работодателя, а условие о ненормированном рабочем дне закрепляется либо в трудовом, либо в коллективном договоре. В-третьих, сверхурочная работа требует в ряде случаев согласия работника, в то время как ненормированный рабочий день является режимом труда, отказ от работы в котором влечет либо незаключение договора, либо прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В-шестых, ряд проблем существует в правовом регулировании использования режима ненормированного рабочего дня. Его продолжительность не может быть менее нормы продолжительности рабочего времени, он ограничен объемом работы и кругом обязанностей по занимаемой должности. Допускаемая переработка не должна превращать ненормированный рабочий день в удлиненный, а термин «эпизодически» требуется толковать ограничительно. Это термин весьма расплывчат и не определен, что вызывает много практических проблем и позволяет

работодателю подменять сверхурочную работу ненормированным рабочим днем.

Особой проблемой при введении ненормированного рабочего дня стоит вопрос об основаниях его введения и круге субъектов, применительно к которым допускается его введение. Федеральное законодательство передало решение этого вопроса на локальный уровень. В силу этого, большинство работодателей самостоятельно решают вопрос о введении тем или иным работникам режима ненормированного рабочего дня. Все это является предпосылкой нарушения прав работников, поскольку такое положение дел представляет работодателю возможность привлекать работников к работе сверх нормы с минимальной компенсацией. В связи с указанным, предлагается ограничить возможность введения ненормированного рабочего дня путем утверждения на федеральном уровне перечней работ и должностей, для которых возможно применение ненормированного рабочего дня.

В целом, предложенные в работе рекомендации могут способствовать увеличению эффективности правового регулирования рабочего времени.

В заключении отметим, что рассмотренные и проанализированные в настоящей работе варианты использования различных видов рабочего времени, уменьшения финансовой нагрузки на работодателей не снимают с них ответственности и обязанности соблюдать трудовое законодательство.

## Список используемых источников

### Нормативные правовые акты:

1. "Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // "Бюллетень международных договоров", 2010, N 4, апрель, с. 17 – 67.
2. Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях». [Электронный ресурс]. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=226](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=226) (дата обращения: 03.01.2017).
3. Конвенция Международной Организации Труда N 180 о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами (Женева, 22 октября 1996 г.) [Электронный ресурс]. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=226](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=226) (дата обращения: 03.01.2017).
4. Конвенция МОТ № 171 1990 года «О ночном труде» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991.
5. Рекомендация N 116 Международной организации труда "О сокращении продолжительности рабочего времени" (Принята в г. Женеве 26.06.1962 на 46-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1338 - 1343.
6. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.
7. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
8. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» //

"Парламентская газета", N 140-141, 31.07.2004; "Российская газета", N 228, 09.10.2015.

9. Федеральный закон от 30.03.1995 N 38-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» // "Собрание законодательства РФ", 03.04.1995, N 14, ст. 1212.

10. Федеральный закон от 30.06.2002 N 78-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)" // "Российская газета", N 118, 02.07.2002.

11. Закон РФ от 02.07.1992 N 3185-1 (ред. от 28.11.2015) «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // "Ведомости СНД и ВС РФ", 20.08.1992, N 33, ст. 1913.

12. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2016) "О занятости населения в Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", N 17, 22.04.1996, ст. 1915.

13. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 (ред. от 24.12.2014) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // "Собрание законодательства РФ", 24.02.2003, N 8, ст. 757.

14. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // "Собрание законодательства РФ", 16.12.2002, N 50, ст. 4952.

15. Постановление Правительства РФ от 16.03.2011 N 173 (ред. от 12.07.2011) «О режиме служебного времени в отдельных дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, а также представительствах Российской Федерации при международных

(межгосударственных, межправительственных) организациях» // "Собрание законодательства РФ", 21.03.2011, N 12, ст. 1650.

16. Постановление Правительства РФ от 15.02.1998 № 189 «О предоставлении сотрудникам таможенных органов льгот за исполнение служебных обязанностей во вредных условиях» // "Российская газета", N 41, 03.03.1998.

17. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 (ред. от 30.09.2014) "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях" // "Российская газета", N 237, 18.12.2002.

18. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 (ред. от 24.12.2014) "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" // "Российская газета", N 33, 20.02.2003.

19. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" // "Собрание законодательства РФ", 28.07.2008, N 30 (ч. 2), ст. 3640.

20. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" // "Собрание законодательства РФ", 16.12.2002, N 50, ст. 4952.

21. Постановление Минтруда России от 21.03.1997 N 14 (ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Правил по охране труда в литейном производстве" (вместе с "ПОТ Р М-002-97. Межотраслевые правила...") // "Бюллетень Минтруда РФ", N 10, 1997 (Постановление), Минтруд РФ, М., 1997 (Межотраслевые правила).

22. Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 (ред. от 13.10.2015) "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и

времени отдыха водителей автомобилей" // "Российская газета", N 248, 10.11.2004.

23. Приказ Минтранса России от 18.10.2005 N 127 (ред. от 17.06.2015) "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса" // "Российская газета", N 275, 07.12.2005.

24. Приказ Минтранса России от 09.03.2016 N 44 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов" // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 29, 18.07.2016.

25. Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 (ред. от 13.10.2015) "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей" // "Российская газета", N 248, 10.11.2004.

26. Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 (ред. от 13.10.2015) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» // "Российская газета", N 248, 10.11.2004.

27. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // "Российская газета", N 49, 11.03.2015.

28. Приказ Минфина РФ от 02.04.2003 N 29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений» // "Российская газета", N 82, 29.04.2003.



29. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 13 августа 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", N 188, 07.10.2009.

30. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 13 августа 2009 г. № 588н // "Российская газета", N 188, 07.10.2009.

31. Письмо Минздрава России от 02.07.2014 N 16-4/2059436 «Об оплате труда за сверхурочную работу» // "Солидарность", N 28, 06 - 13.08.2014.

32. Письмо Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

33. Постановление СНК СССР от 05.01.1943 N 15 "О мероприятиях по борьбе с туберкулезом" // "Собрание действующего законодательства СССР", т. 7, с. 334.

34. Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» // "Ведомости СНД и ВС РСФСР", 1990, N 24, ст. 287.

35. Постановление 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" // "Бюллетень Госкомтруда СССР", N 8, 1980.

36. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 06.06.1984 N 170/10-101 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей" // "Социальная защита", N 8, 1998.

37. Постановление Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985 "Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого

рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства" // "Бюллетень Госкомтруда СССР", N 11, 1985.

38. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 (ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003) "Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ" // "Бюллетене Госкомтруда СССР", 1988, N 5.

39. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 N 383/35 "Об утверждении разъяснения "О порядке исчисления часовых тарифных ставок работникам, труд которых оплачивается по дневным и месячным ставкам (окладам), для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время" (вместе с Разъяснением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 N 12/35) // "Бюллетень Госкомтруда СССР", N 6, 1973.

40. Распоряжение СНК СССР от 05.07.1945 N 10283р «Об охране труда работников, занятых на производстве бензидаина, дианизидаина, альфа-и бетанафтиламина». [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

41. Информация ФСС РФ «О порядке исчисления пособия по временной нетрудоспособности инвалидам I и II группы, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего дня (рабочей недели)» // "Солидарность", N 28, 05 - 12.08.2015.

42. Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 N 22-2-3363 «Об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени» // "Официальные документы", N 34, 15.09.2009 (еженедельное приложение к газете "Учет, налоги, право").

43. Письмо Роструда от 01.03.2007 N 474-6-0. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

44. Письмо Роструда от 02.12.2009 N 3567-6-1 // "Нормативные акты для бухгалтера", 2010, N 3.

45. Письмо Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1 // "Официальные документы" (приложение к "Учет. Налоги. Право"), 2008, N 27.

46. Письмо Роструда от 19.04.2010 N 1073-6-1. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

47. "Отраслевое соглашение по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2016 - 2018 годы" (утв. Роспотребнадзором, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 20.09.2016) // "Солидарность", N 46, 07 - 14.12.2016.

48. "Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2016 - 2018 годы" (утв. Минпромторгом России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз машиностроителей России", Профсоюзом работников судостроения, Общероссийским профсоюзом работников судостроения, судоремонта и морской техники 29.07.2016). [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

49. "Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2017 - 2019 годы" (утв. Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей, Советом Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта 20.07.2016) // "Солидарность", N 36, 28.09 - 05.10.2016.

50. "Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015 - 2017 годы" (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России", Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности, Госкорпорацией "Росатом" 17.12.2014) (ред. от 14.07.2016) // "Солидарность", N 20, 27.05 - 03.06.2015 и другие.

## Специальная литература:

51. Азарова Е.Г., Андриченко Л.В., Бочарникова М.А., Голованова Н.А., Захаров М.Л., Коршунова Т.Ю., Ломакина Л.А., Плюгина И.В., Серегина Л.В., Чиканова Л.А. Аналитический обзор на тему: "Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда" / отв. ред. Л.А. Чиканова. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». 2016.
52. Бабинцев А. На условии неполного рабочего дня // ЭЖ-Юрист. 2014. N 4. С. 11.
53. Болгерт Д. Ненормированный рабочий день или сверхурочная работа? // Трудовое право. 2012. N 10. С. 47 - 57.
54. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2004. 492с.
55. Задорожная А. Сверхурочная работа в офисе: практика споров // Трудовое право. 2014. N 6. С. 11 - 23.
56. Комиссарова Т.Ю. Суммированный учет рабочего времени // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. N 5. С. 30 - 39.
57. Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы разрешения трудовых споров о взыскании заработной платы за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: Юридическая литература, 2011. Вып. 16. С. 146 - 157.
58. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие. М.: АНО "Центр

социально-трудовых прав", 2012.

59. Мун О. Судебная практика по вопросам сокращения рабочего времени // Трудовое право. 2015. N 6. С. 67.

60. Петров А. Нормальное и сокращенное рабочее время // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. N 8. С. 42 - 48.

61. Пластинина Н. Практика споров, связанных с работой в ночное время // Трудовое право. 2013. N 11. С. 57 - 73.

62. Путеводитель по кадровым вопросам «Рабочее время». [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

63. Саликова Н.М. Гибкие и нетипичные формы занятости: необходимость и целесообразность // Российский юридический журнал. 2012. N 5. С. 176 - 182.

64. Сувернева А.И. Рабочее время: кому, когда и сколько // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. N 3. С. 20 - 29.

65. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Головиной С.Ю, Молодцова М.В. М.: НОРМА, 2010. 703 с.

66. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015.

#### Материалы правоприменительной практики:

67. Определение Конституционного Суда РФ от 08.12.2011 N 1622-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горкунова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации" // "Вестник Конституционного Суда РФ", N 3, 2012.

68. Определение Конституционного Суда РФ от 18.10.2012 N 1983-О. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

69. Определение Конституционного Суда РФ от 28.01.2016 N 6-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Расторгуева Виталия Григорьевича на нарушение его конституционных прав абзацем пятым части первой статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями Постановления Правительства Российской Федерации "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда". [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

70. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // "Российская газета", N 244, 02.12.2003.

71. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Официальные документы в образовании", N 12, апрель, 2016 (начало), N 13, май, 2016 (продолжение), N 14, май, 2016 (окончание).

72. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5 (ред. от 19.12.2013) "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" // "Российская газета", N 80, 19.04.2005.

73. Решение Верховного Суда РФ от 21.06.2007 N ГКПИ07-516 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим

подпункта 13.3 Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел, утвержденного Приказом МВД РФ от 30.09.1999 N 750». [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

74. Решение Верховного Суда РФ от 29 сентября 2006 г. N ГКПИ06-963. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

75. Решение Верховного Суда РФ от 29.09.2006 N ГКПИ06-963 «О признании недействующими абзаца третьего пункта 2 и примера, приведенного в пункте 2, разъяснения, утв. Постановлением Минтруда РФ от 29.12.1992 N 65» // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 6, июнь, 2008 (извлечение).

76. Решение Верховного Суда РФ от 15.10.2012 N АКПИ12-1068 Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. Постановлением Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

77. Кассационное определение Верховного суда Республики Татарстан от 25.07.2011 по делу N 33-9174/11. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

78. Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 10.06.2013 по делу N 33-1731. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

79. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 16.10.2013 по делу N 33-11350/2013. [Электронный ресурс] // Документ

опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

80. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 15.06.2016 по делу N 33-7968/2016. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

81. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.08.2013 по делу N 11-21409/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

82. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.08.2012 по делу N 11-17928\12. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

83. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.11.2013 по делу N 11-36040/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

84. Определение Московского городского суда от 15.03.2012 по делу N 33-5546. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

85. Определение Московского городского суда от 21.11.2013 N 4г/8-11354. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

86. Определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 02 сентября 2011 г. по делу № 33-9729 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».



87. Определение Челябинского областного суда от 06.08.2012 по делу N 11-4671/2012. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

88. Решение Магаданского областного суда от 13.04.2012 N 12-57/12 по делу N 7-12/12. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

89. Решение Магаданского областного суда от 13.04.2012 N 12-57/12 по делу N 7-12/12. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

90. Решение Оренбургского областного суда от 07.06.2012 N 21-212-2012. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

91. Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 03.02.2016 N 02АП-10113/2015 по делу N А28-10783/2015. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

92. Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 04.08.2016 N 07АП-6151/2016 по делу N А03-4291/2016. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

93. Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 10.10.2014 N 07АП-9540/2014 по делу N А27-12621/2014. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

94. Решение Ачинского городского суда Красноярского края от 29.01.2013 N 12-7/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

95. Решение Вологодского городского суда от 26.12.2012 по делу N 2-12063/12. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

96. Решение Исилькульского городского суда Омской области от 28.09.2012 по делу N 2-825/2012. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

97. Решение Кузьминского районного суда г. Москвы от 18.04.2012, Апелляционное определение Московского городского суда от 20 сентября 2012 г. N 11-20799/201. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

98. Постановление Новокубанского районного суда Краснодарского края от 16.12.2011 по делу N 5-116/11. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

99. Решение Ленинского районного суда г. Ульяновска от 3 февраля 2011 г. [Электронный ресурс] // <http://leninskiy.uln.sudrf.ru/>

100. Решение Мелеузовского районного суда Республики Башкортостан от 3 мая 2012 г. [Электронный ресурс] // <http://meleuzovsky.bkr.sudrf.ru/>

101. Решение Ногинского городского суда Московской области от 13.06.2013 по делу N 2-3279/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

102. Решение Нытвенского районного суда Пермского края от 16.05.2011 по делу N 2-235. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

103. Решение Октябрьского районного суда г. Липецка от 15.07.2011 по делу N 2-1921/2011 (в требованиях об оплате отказано). [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

104. Решение Приозерского городского суда Ленинградской области по делу N 2-685/2012. <http://www.gcourts.ru/case/9310821>

105. Решение Ракитянского районного суда Белгородской области от 20.05.2013 по делу N 2-91/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

106. Решение Рассказовского районного суда Тамбовской области от 02.08.2013 по делу N 2-155/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

107. Решение Старооскольского городского суда Белгородской области от 27.07.2011 по делу N 2-1969/2011; Решение Всеволожского городского суда Ленинградской области от 23.04.2009; Определение Ленинградского областного суда от 28.04.2010 N 33-1781/2010. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

108. Решение Тагилстроевского районного суда г. Нижнего Тагила Свердловской области от 13.05.2013 по делу N 2-601/2013. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

109. Решение Усть-Майского районного суда Республики Саха (Якутия) по делу 2-344/2016/М-353/2016 // [rospravosudie.com/court-ust-majskij-rajonnyj-sud-respublika-saxa-yakutiya-s/act-533475745](http://rospravosudie.com/court-ust-majskij-rajonnyj-sud-respublika-saxa-yakutiya-s/act-533475745).

110. Решение Чусовского городского суда Пермского края от 30.11.2011 по делу N 2-1202/11. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

111. Решение Югорского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.05.2011 по делу N 2-247/2011. [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

112. "Справка по результатам обобщения судебной практики рассмотрения судами Пермского края споров об оплате труда за период с 2013-2014 годов" (утв. президиумом Пермского краевого суда 11.09.2015). [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

113. "Справка по результатам обобщения судебной практики рассмотрения судами Пермского края споров об оплате труда за период с 2013-2014 годов". [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».