

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Виды и особенности работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.....	10
1.1 Понятие, виды и правовое регулирование работы в пределах и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.	10
1.2. Исторические предпосылки к формированию современного института работы за пределами нормальной продолжительности рабочего дня.....	18
Глава 2.Правовые и организационные основы регулирования ненормированного рабочего дня и совместительства.....	28
2.1. Привлечение к работе с ненормированным рабочим днем	28
2.2. Особенности работы по совместительству	34
Глава 3.Правовое регулирование отношений, возникающих при привлечении работников к сверхурочной работе	46
3.1 Порядок привлечения работников к сверхурочной работе	46
3.2 Особенности оплаты сверхурочной работы.....	50
Заключение	60
Список используемой литературы	67

Введение

Актуальность исследования. Проблемы института работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не теряют своей актуальности с середины 19 века, когда законодателем были предприняты первые попытки урегулировать рабочее время. С тех пор менялись нормативы нормальной продолжительности рабочего времени, правила привлечения к сверхурочной и иной работе, правила оплаты переработок трудящихся, что привело к становлению данного института в таком виде, в котором он существует сейчас.

Традиционно работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени является ненормированный рабочий день и сверхурочная работа, именно такое указание реализовано в Трудовом кодексе РФ. Однако встает вопрос о совместительстве как режиме работы – оно не укладывается ни в нормальную продолжительность рабочего времени, так как реализуется после основной работы, ни в рабочее время за пределами нормальной продолжительности, потому что не отмечена таковой в ТК РФ.

Несмотря на довольно подробную регламентацию сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня, возникают многочисленные проблемы на правоприменительном уровне, которые решаются посредством обращения в Министерство Труда и социальной защиты за разъяснениями, что свидетельствует о необходимости либо переработать положения ТК РФ, либо создать полноценные официальный комментарий по спорным вопросам.

Помимо этого, все еще не решена проблема учета рабочего времени, а также латентная сверхурочная работа, которая не учитывается и не оплачивается работодателем. Защита прав и законных интересов работников осуществляется не в полной мере именно из-за умалчивания проблемы, а также из-за страха работников потерять рабочее место.

Видится необходимым более тщательно регламентировать ответственность работодателя именно за нарушения в области работы за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. В связи с вышеизложенным проблема правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени кажется нам крайне актуальной.

Объектом исследования выступает трудовое законодательство, регулирующее работу за пределами установленной (нормальной) продолжительности рабочего времени.

Предметом исследования стали нормы, посвященные сверхурочной работе, ненормированному рабочему дню, а также совместительству, их значение, историческое становление, а также существующие пробелы в законодательстве и проблемы на правоприменительном уровне.

Степень научной разработанности проблемы. Проблематика данной работы является весьма актуальной, существуют многочисленные статьи и разработки по вопросу работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, как российские, так и зарубежные, однако они носят разрозненный характер и требуют систематизации. Кроме того, большинство работ несколько утратили актуальность в связи с давностью издания, тогда как в последние годы поставленный вопрос поднимался редко.

Общей проблематике рабочего времени посвящены труды Орловского Ю.П., Белицкой И. Я., Гнетовой Л.В., Иванова С.А., Киселева И.Я., Литвинова-Фалинского В.П. и другие. Проблемы ненормированного рабочего дня поднимали в своих работах Ванюхин В.В., Егоров В., Sall, E. A., and S. R. Vhat и другие. Проблемы совместительства анализировали Лушников А.М., Лушникова М.В., Беспалова С., Иванов А. и другие. Проблемы сверхурочной работы были рассмотрены в работах Белицкой И.Я., Желомеевой Н.В. и других ученых-юристов.

Цель и задачи исследования. Целью исследование стало полноценно изучение видов работы за пределами установленной продолжительности

рабочего времени, из законодательного закрепления и имеющихся правоприменительных проблем.

Во имя достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Изучить понятие рабочего времени и его виды;
2. Проанализировать институт работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
3. Рассмотреть правовое регулирование рабочего времени;
4. Изучить источники трудового законодательства;
5. Рассмотреть историческое становление института рабочего времени;
6. Изучить предпосылки развития института работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
7. Проанализировать правовые основы регулирования ненормированного рабочего дня;
8. Выявить существующие на практике проблемы, связанные с режимом ненормированного рабочего дня;
9. Проанализировать особенности и правовую регламентацию совместительства;
10. Выявить проблемы совместительства на правоприменительном уровне;
11. Изучить особенности сверхурочной работы и порядок привлечения работников к ней;
12. Рассмотреть порядок оплаты сверхурочной работы и связанные с этим проблемы.

Методологическая, теоретическая и правовая основы исследования. Методологическая база состоит из общенаучных, частнонаучных и специально-юридических методов, а именно методов диалектики, дедукции и индукции, анализа и синтеза, исторического, логического, сравнительно-правового и иных.

Теоретической базой исследования послужили работы таких ученых, как Орловского Ю.П., Белицкой И. Я., Гнетовой Л.В., Иванова С.А., Киселева И.Я., Литвинова-Фалинского В.П., Ванюхина В.В., Егорова В., Sall, E. A., and C. R. Bhat и других.

Правовой базой исследования послужили Конституция РФ Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации», ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации», ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 20 января 1986 г. № 15/2-62, Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»,

А также Приказ Минфина РФ от 30.10.2008 N 121н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Гостиницы и рестораны, Приказ Минтранса России от 20.09.2016 N 268 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания»//» и другие.

Эмпирическая база исследования. В качестве эмпирического материала выступили определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.11.2013 № 33-16209/2013, апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 24.07.2017 по делу N 33-2802/2017 и иные документы.

Научная новизна исследования выражена в полномасштабном анализе работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, внесение в список таких работ наравне с ненормированным рабочим днем и

сверхурочной работы также и совместительства, а также выявлении ряда проблем вместе с предложениями по их решению.

На защиту выносятся следующие научные положения:

1. Продолжительность рабочего времени в государстве не устанавливается произвольно, основные положения сформулированы на международном уровне.

2. Положения Трудового Кодекса РФ 2001 года стали результатом долгого пути законодателя по формированию правовых положений, регулирующих время работы и отдыха. В России долгое время отсутствовало законодательство, регулирующее трудовое право, существовали лишь разрозненные квазинормы, которые с должным уровнем допущений можно было отнести к трудовым.

3. Следует выделить три вида работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ненормированный рабочий день, совместительство, сверхурочная работа.

4. Под ненормированным рабочим днем подразумевается такой режим работы, при котором отдельные категории работников на законных условиях, минуя требования положений о сверхурочной работе, могут привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день как режим работы требует более четкой регламентации в ТК РФ, необходимо разъяснить значение определений "эпизодическое" и "систематическое привлечение к работе", установить количество часов на такой работе, указать случаи, когда работник может привлекаться к такой работе, цели и мотивы такой работы, а также предусмотреть средства, которые обеспечивали бы защиту прав и законных интересов работников.

5. Согласно ст. 97 ТК РФ, совместительство не входит в работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Однако мы не можем с этим согласиться. Анализ ст. 97 ТК РФ показывает, что содержание статьи посвящено только праву работодателя привлекать

работника к труду за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Данные виды работы можно назвать обязательными, потому что они не подразумевают исполнения воли работника, тогда как совместительство является добровольной работой за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Для совместительства устанавливаются сходные ограничения, призванные защитить здоровье работника, так как эта работа фактически выполняется после основной работы с нормальной продолжительностью рабочего времени, а значит выходит за его пределы и увеличивает количество рабочих часов.

6. Сверхурочная работа важный для производства и иных видов работ режим, который должен быть более строго регламентирован, применяться только в исключительных случаях и отнюдь не на всех видах работ. К сожалению, сейчас есть возможность обойти положения ТК РФ и привлечь работников к сверхурочной работе по воле работодателя, что недопустимо. Права работников должны быть защищены более полно за счет более четкой регламентации сверхурочной работы.

7. Уход от оплаты сверхурочной работы является одной из актуальнейших проблем в этой сфере. Данную проблему можно решить за счет систематических проверок и ужесточения ответственности работодателя, однако это осложняется фальсификацией документов. Часто работники находятся в таком положении, что страх потерять работу мешает им бороться за свои права и заставляет принимать любые условия. На данный момент за невыплату компенсационных выплат, в том числе выплат за сверхурочную работу, установлена административная и уголовная ответственность.

8. Не менее актуальной проблемой является реальный учет рабочего времени. Сверхурочная работа может не учитываться работодателем, однако возможна иная ситуация, когда работник посредством разнообразных манипуляций пытается получить оплату за якобы отработанные сверхурочные часы. Далеко не все фирмы имеют в своём

распоряжении проходные, и оборудованные турникетами, с системой электронных пропусков. Необходим доступный и эффективный способ учета рабочего времени.

Теоретическая значимость исследования выражена в получении комплексной работы, посвященной ненормированному рабочему дню, совместительству и сверхурочной работе, которая может послужить базой для дальнейших узкоспециальных исследований, а также основой для написания кандидатской диссертации.

Практическая значимость выражена в выявлении проблем в области работы за пределами нормальной продолжительности рабочего дня и формулировании предложений по их решению, что имеет важность как для работников, так и для работодателей, может явиться основой для законодательной инициативы и трансформации трудового законодательства.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, в каждой из которых по два параграфа, заключения и списка использованных источников.

Глава 1. Виды и особенности работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени

1.1 Понятие, виды и правовое регулирование работы в пределах и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Вопрос установления и регулирования рабочего времени стоял остро на протяжении нескольких столетий, ведь количество рабочих часов влияет на физическое и эмоциональное здоровье человека, его умственное и культурное развитие. В связи с этим были крайне актуальны поиски оптимального сочетания времени работы и отдыха. Полноценное формирование института рабочего времени началось после отмены крепостного права и продолжается до сих пор. Для того, чтобы разобраться в данном вопросе необходимо указать, как современное российское законодательство определяет «рабочее время».

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Данное понятие закреплено в ст. 91 ТК РФ. Именно там мы можем найти и законодательное определение нормальной продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда

Норма рабочего времени на определенные календарные периоды 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 5 дней. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.¹

Исходя из положений ТК РФ можно условно выделить разновидности продолжительности рабочего времени, среди них стоит назвать:

1. Ст. 91 ТК РФ «Нормальная продолжительность рабочего времени»;
2. Ст. 92 ТК РФ «Сокращенная продолжительность рабочего времени»;
3. Ст. 93 ТК РФ «Неполное рабочее время»;
4. Ст. 99 ТК РФ «Сверхурочная работа»;
5. Ст. 101 ТК РФ «Ненормированный рабочий день»;
6. Ст. 103 ТК РФ «Сменная работа» и иные.

Нормальное рабочее время — это продолжительность работы, которая применяется в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица её выполняющие не нуждается в особых мерах охраны труда и защиты. Предел нормального рабочего времени - 40 часов в неделю.

Сокращённое рабочее время — это уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с нормальным, осуществляемое в соответствии с законодательством или коллективным договором. В случаях, когда сокращённое рабочее время устанавливается коллективным договором, эта

¹ Приказ Минздравсоцразвития 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

норма становится обязательной для работодателя. Сокращённое рабочее время устанавливается в законодательстве (ст.92):

- 1) для несовершеннолетних работников;
- 2) для работников с пониженной трудоспособностью;
- 3) на работах с вредными или опасными условиями труда;
- 4) в возрасте для отдельных категорий работников;
- 5) для работников в ночное время;
- 6) в предпраздничные дни.

Так, например, для работников в до 16 лет максимальная продолжительность рабочей неделе не может превышать 24 часов, от 16 до 18 лет - 35 часов. Время рабочего дня для несовершеннолетних в возрасте 14-15 лет не может превышать 4 часов в день и т.д. Статьи 92, 94 ТК РФ также определяют длительность рабочей недели и ежедневной работы (смены) для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалиды I и II групп) - не более 35 часов; для работников, условия труда которых по результатам оценки отнесены к вредным (3, 4 степень) или опасным – не более 36 часов и других категорий работников. В соответствии со статьей 333 ТК РФ и законом «Об образовании» продолжительность рабочего времени для работников образовательных организаций составляет не более 36 часов в неделю.

Исходя из этого, можно определить следующие свойства сокращенного трудового времени: оно считается полной нормой для конкретных групп сотрудников; имеют место нестандартный характер работы, физиологические или возрастные особенности самих сотрудников, исключая несовершеннолетних (ст. 271 ТК РФ).

Неполное рабочее время — это рабочее время, продолжительность которого меньше по сравнению с нормальным или сокращенным рабочим временем. В соответствии со ст.93 ТК РФ работодатель может вводить данный режим в виде: 1) неполной рабочей недели; 2) неполного рабочего дня; 3) совокупности неполной рабочей недели и неполного рабочего дня. Соответственно, в первом виде уменьшается продолжительность

еженедельной работы с сохранением установленной продолжительности рабочего дня/смены, а во втором – продолжительность ежедневной работы.

Неполное рабочее время отличается от сокращенного тем, что оно может быть установлено для любого работника по соглашению сторон трудового договора. Статья 74 ТК РФ устанавливает возможность введения неполного рабочего времени работодателя. Также российское законодательство предусматривает, что в определенных случаях по заявлению работника работодатель обязан установить ему неполное рабочее время. Такая обязанность лежит на работодателе, если с заявлением об установлении неполного рабочего времени обращается беременная женщина, работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им 18 лет (ст. 93 ТК РФ). При этом важно знать, что работа в таких условиях не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Как видно, большая часть названных разновидностей укладывается в рамки нормального рабочего времени в размере не более сорока часов в неделю. Однако законодатель отмечает, что в некоторых случаях рабочее время может превышать установленную закону норму. Несмотря на то, что нормы регулирующие работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени законодателем не определены в одном разделе или главе, ученые² сходятся во мнении о трех видах таких работ. Они определяются исходя из комплексного анализа ТК РФ:

1. В ст. 60 ТК РФ установлена возможность работы по совместительству на добровольной основе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня;

2. В ст. 99 ТК РФ предусмотрена сверхурочная работа;

² Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики [Электронный ресурс]: монография/ Ю.П. Орловский [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Юстицинформ, 2012.— С.125.

3. В ст. 101 ТК РФ установлены особенности рабочего времени в рамках режима ненормированного рабочего дня.

Непосредственное регулирование рабочего времени, как было отмечено, осуществляется трудовым кодексом РФ, однако данный вопрос в более общем виде регулируют и нормативно-правовые акты иного порядка. В первую очередь это Конституция РФ, а именно ст. 37, посвященная праву на труд и его защите. Согласно ч. 5 указанной статьи: «Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск³».

Продолжительность рабочего времени в государстве не устанавливается произвольно, основные положения сформулированы на международном уровне. Здесь важно отметить Конвенцию Международной Организации Труда (МОТ) № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю»⁴. Данная конвенция закрепляет, что все присоединившиеся к МОТ государства, ратифицировавшие её, в их числе и СССР, и ее правопреемник Россия, обязаны принять все возможные меры для установления и выполнения принципа сорокачасовой недели, применяемого таким образом, чтобы не повлечь понижения уровня жизни работников. При этом отдельно отмечается, что каждый член организации МОТ «обязуется применять этот принцип к различным категориям занятости в соответствии с детальными положениями, предписываемыми отдельными конвенциями, которые данный Член Организации может ратифицировать⁵».

Ввиду вышеуказанного важно отметить значение рекомендаций Международной организации труда. Рабочему времени посвящены следующие документы:

³ «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)// в «Собрании законодательства РФ», 04.08.2014, N 31, ст. 4398.

⁴ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 358 - 360.

⁵ Там же. С. 359

1. Рекомендация МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени»⁶;
2. Рекомендация МОТ № 178 «О ночном труде»⁷ и другие.

Рекомендация «О сокращении продолжительности рабочего времени» принята во исполнении Конвенции «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». В данном документе даны советы, призванные обеспечить плавный переход к установленной международными актами продолжительности нормального рабочего времени. Так, указывается, что: «государства должны поощрять и, насколько это совместимо с условиями и практикой страны, обеспечивать применение принципа постепенного сокращения нормальной продолжительности рабочего времени; 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; при осуществлении мероприятий по постепенному сокращению продолжительности рабочего времени следует, в первую очередь, проводить данные мероприятия по тем отраслям промышленности и видам деятельности, в которых трудящиеся подвергаются особо тяжелому физическому или умственному напряжению или опасности для здоровья, в особенности, когда соответствующая рабочая сила состоит главным образом из женщин и подростков⁸».

Однако, указанные, довольно строгие правила, не являются непреложными: Международная организация труда отмечает, что в отдельных случаях и при необходимости возможно сверхурочная работа, оплачиваемая, однако, по иному тарифу и не вредящая здоровью работников. Компетентная власть или орган в каждой стране должны определить условия

⁶ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1338 - 1343.

⁷ Там же С. 2239 - 2243.

⁸ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1338 - 1343.

и пределы, в которых могут быть допущены исключения из нормальной продолжительности рабочего времени:

В качестве постоянного исключения:

- для работы, которая по своему характеру должна выполняться с перерывами;
- в некоторых исключительных случаях, когда этого требуют общественные интересы;
- для работ, которые по техническим соображениям должны обязательно выполняться вне рабочего времени, установленного для предприятия, части предприятия или смены;

В качестве временного исключения:

- при несчастном случае или угрозе такового;
- в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования;
- в случае непреодолимой силы;
- при необычном увеличении рабочей нагрузки;
- для наверстывания времени, потерянного при общих остановках работы, вызванных авариями оборудования, перерывами в снабжении энергией, неблагоприятными атмосферными условиями, нехваткой материалов или транспорта и катастрофами;
- в случае угрожающей стране опасности;

В качестве периодического исключения:

- для ежегодной инвентаризации и подведения годовых балансов;
- для определенных видов деятельности сезонного характера.

Рекомендации указывают на то, что все отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего дня время должно считаться сверхурочным. При сверхурочных работах должно надлежащим образом учитываться особое положение подростков моложе 18 лет, беременных

женщин, кормящих матерей и лиц, страдающих недостатками, отражающимися на их трудоспособности. Сверхурочная работа должна оплачиваться по ставке или ставкам, превышающим ставку или ставки оплаты работы, выполняемой в рамках нормальной продолжительности рабочего времени⁹.

Рекомендация МОТ № 178 «О ночном труде» содержит предложение о построении работы таким образом, чтобы работники, трудящиеся в ночное время, были освобождены от сверхурочной работы в связи с тем, что работа в ночное время сопряжена с умственным и физическим перенапряжением. Рекомендовано запретить сверхурочную работу для таких категорий работников хотя бы до или после ежедневной рабочей смены, включающей работу в ночное время, за исключением случаев действия непреодолимой силы, производственной аварии или угрозы ее наступления. Таким образом, МОТ предлагает дополнительные способы защиты прав работников, однако оставляет право выбора государствам-членам организации.

Частные вопросы, связанные с регулированием рабочего времени в отдельных отраслях промышленности и хозяйства, также регулируются специальными конвенциями:

1. № 49 МОТ от 1935 г. «О сокращении рабочего времени на стеклодувных предприятиях»;
2. № 30 МОТ от 1935 г. «О рабочем времени в торговле и в учреждениях»;
3. № 51 МОТ от 1936 г. «О сокращении рабочего времени на общественных работах».
4. № 61 МОТ от 1937 г. «О сокращении рабочего времени в текстильной промышленности»;
5. № 153 МОТ от 1979 г. «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» и другие.

⁹ Kirkland K. ON THE DECLINE IN AVERAGE WEEKLY HOURS WORKED// MONTHLY LABOR REVIEW-2007- №7 - P. 26-31

Таким образом, можно сделать вывод, что существующие в национальном законодательстве нормы о продолжительности рабочего времени продиктованы многочисленными актами Международной организации труда и соответствуют выдвигаемым ею требованиям. В общем и целом, законодательное закрепление норм рабочего времени носит достаточный характер, однако необходимы некоторые дополнения, которые мы озвучим далее, и решение проблем правоприменительного характера.

1.2. Исторические предпосылки к формированию современного института работы за пределами нормальной продолжительности рабочего дня

Рассмотренные в первой главе положения Трудового Кодекса РФ 2001 года стали результатом долгого пути законодателя по формированию правовых положений, регулирующих время работы и отдыха. В России долгое время отсутствовало законодательство, регулирующее трудовое право, существовали лишь разрозненные квазинормы, которые с должным уровнем допущений можно было отнести к трудовым.

Например, такие нормы содержались в «Регламенте благочестивейшего государя Петра Великого, отца Отечества, императора и самодержца Всероссийского о управлении Адмиралтейств и верфи и о должностях коллегии адмиралтейской и прочих всех чинов при Адмиралтействе обретающихся¹⁰». В этом документе впервые была урегулирована продолжительность рабочего дня отдельных категорий лиц – служащих при Адмиралтействе и при верфях: 14,5 и 13,5 часов в сутки соответственно.¹¹ Однако называть этот акт первым полноценным законом, регулирующим рабочее время, нет возможности из-за нескольких факторов. Во-первых,

¹⁰ Регламент благочестивейшего государя Петра Великого отца отечества императора и самодержца всероссийского о управлении адмиралтейства и верфи, и о должностях Коллегии Адмиралтейской и прочих всех чинов при Адмиралтействе обретающихся [Текст] : редкая книга. - 4-е изд. - Санкт-Петербург : Императорская Академия Наук, 1778. - 209, 16с.

¹¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 437.

распространение лишь на представителей дворянства, во-вторых, распространение лишь на определенный вид службы (работы).

Полноценное развитие трудового законодательства пришлось на вторую половину 19 века в связи с отменой крепостного права в 1861 году, развитием мануфактур, фабрик и заводов, а также в связи с развитием движений по защите прав человека. Тогда зародилось так называемое фабричное право. На начальном этапе формирования фабричного права возникло множество проблем, решения которых рабочему классу пришлось добиваться посредством бунтов и забастовок. Государство в этот период не было готово полноценно обеспечивать права и свободы вчерашних крепостных и формировать лояльное к ним законодательство.

Одним из первых актов, регулирующих продолжительность рабочего времени, стал Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». ¹²Как очевидно из названия, он распространялся лишь на самую мало защищённую категорию населения – детей, для которых чрезмерная работа могла быть смертельной. Данный акт устанавливал продолжительность рабочего дня для детей от 12 до 15 лет в размере 8 часов, запрещая при этом работу для детей до 12 лет полностью, ограничивая работу для детей до 15 лет на тяжелых и вредных производствах. Несмотря на комплексность и прогрессивность этого акта, возникли проблемы с введением его в действие: фактически он начал действовать с 1884 года и только в отношении работы на фабриках. Долгое время существовал и ряд исключений из этого закона: в исключительных случаях допускалась и ночная работа, и привлечение к работе детей младшего возраста. ¹³

Что касается времени работы остальных категорий лиц, то они законодательно не закреплялись, оставаясь на усмотрение работодателя. Это

¹² Полное Собрание Законов Российской Империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. СПб.; Прага: Гос. тип., 1885-1916. Т. 2: 1882 (от № 586-1292 и дополнения). 1886. С. 265-267.

¹³ Литвинов-Фалинский. В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. Изд. 2-е, испр. и доп.. М.: Типография А.С.Суворина, 1904. С. 87.

приводило к немыслимой длительности сменам, высокому уровню заболеваемости и смертности рабочих. В забастовке, вспыхнувшей в мае 1896 г. в Санкт-Петербурге и охватившей в итоге до 20 петербургских бумагопрядилен и до 30 тысяч рабочих, в качестве основного выдвигалось требование сократить 12-13 часовой рабочий день до, как минимум, 10,5 часов.

Как отмечают ученые, например, Гнетова Л.В.¹⁴, Белицкая И. Я.¹⁵, важной проблемой, помимо установления адекватной длительности рабочего времени, являлась также и проблема определения что входит в период рабочего времени, а что нет. В конце 19 века рабочим временем считалось непосредственно время работы, исключая уборку рабочего места, время на спуск или подъем из шахты, и иные дополнительные время затраты. Таким образом, можно сделать вывод, что это время выходило за пределы рабочего времени, и по своей сути являлось сверхурочной работой обязательного характера. Другое дело, что законодатель трактовал это время иначе, скорее, как личное время работника.

Вследствие волнений и забастовок в 1897 году был разработан и введен в действие Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени на заведениях фабрично-заводской промышленности»¹⁶. Этот закон распространялся на большое количество производств и стал универсальным регулятором. Впервые было законодательно установлено понятие «рабочее время», так под рабочим временем для каждого рабочего понималось то время, в течение которого согласно договора найма... рабочий обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы. Это позволило определить нормальную продолжительность рабочего времени и распознать работу

¹⁴ Гнетова Л.В. Эволюция советского законодательства, регламентирующего рабочее время и время отдыха: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2008. С. 14.

¹⁵ Белицкая, И. Я. Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени : дис. ... канд. юрид. Наук. М., 2017. С.89.

¹⁶ Полное Собрание Законов Российской Империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. Т. 17: 1897 (от № 13611-14860 и дополнения). 1900. С. 355, 356.

сверх установленной нормы. Были установлены следующие ограничения: повседневная продолжительность рабочего времени – 11,5 часов, выходные и праздники – 10 часов, в ночное время – 8 часов и иное.

Впервые для российского законодательства в Законе 1897 года было введено понятие и критерии сверхурочной работы: «Сверхурочною считается работа, производимая рабочим в промышленном заведении в такое время, когда, по правилам внутреннего распорядка... ему не полагается работы. Сверхурочные работы допускаются не иначе, как по особому соглашению заведующего промышленным заведением с рабочим. В договор найма могут быть включены условия только о таких сверхурочных работах, которые оказываются необходимыми по техническим условиям производства¹⁷». Это определение сверхурочной работы очень похоже на современное: сверхурочная работа возможна с согласия работника в исключительных случаях. Закон также вводил максимальное количество часов такой работы в год – 120. Впоследствии некоторые положения Закона 1897 года были отменены (как максимальные часы сверхурочной работы), а некоторые модифицированы. Что касается дальнейшего развития законодательства в этой области, то коренных изменений не наблюдалось вплоть до революции 1917 года.

Таким образом, можно заключить, что уже начиная со времен Петра I законодатель задумывался о распределении рабочего времени и времени отдыха. Очевидно, что со временем вводились все новые нормы, которые улучшали положение работника, позволяя ему не только сохранить здоровье, но и работать эффективнее. Конечно, нельзя говорить о полноценном законодательстве в этой области, однако первые положения относительно правового регулирования рабочего времени были заложены в Российской Империи.

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

Во вновь созданном государстве законодатель был особо озабочен защитой прав трудящихся, поэтому буквально с первых дней его существования начали появляться акты, существенно улучшающие положение работников. В первую очередь это Декрет Совета Народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»¹⁸. В данном акте закрепляется восьмичасовой рабочий день, ограничения по рабочему времени для несовершеннолетних и молодежи, для них устанавливался шестичасовой рабочий день. Понятие сверхурочной работы совпадает с понятием, данным Законом 1897 года, однако Декретом вводятся новый перечень ограничений для привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня:

1. Не допускаются к сверхурочной работе лица женского пола, а также несовершеннолетние лица;
2. Срок сверхурочной работы назначается в размере 4 часов не более двух дней подряд;
3. Привлечение к сверхурочной работе возможно лишь при наличии обстоятельств, указанных в перечне, который является закрытым.
4. Устанавливается повышенная оплата сверхурочной работы – в двукратном размере.

Следующим этапом развития советского трудового права стало принятие Кодекса законов о труде РСФСР¹⁹ в 1918 году. Данный акт объединил лучшие положения более ранних законодательных актов, уточнив ряд терминов, ввел новые нормы, однако вопроса рабочего времени изменения практически не коснулись. Куда интереснее в этом плане Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г.²⁰. Новые изменения коснулись труда женщин – им было разрешено работать сверхурочно. Также были полноценно

¹⁸ Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

¹⁹ Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

²⁰ Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

закреплены нормы о максимальном количестве часов работы сверхурочно в год – 120 часов и нормативы оплаты такой работы.

Именно в этом акте впервые появляются нормы, регулирующие иные режимы работы, в частности ненормированный рабочий день: КЗоТ позволял устанавливать категории работников, для которых снималось бы ограничение в виде восьмичасового рабочего дня. Вскоре это положение нашло отражение на практике, а потом и в законодательстве в виде постановления НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем»²¹.

Начиная с 30-х гг. происходил последовательный «демонтаж КЗоТ 1922 г. по следующим основным направлениям: введение прямого государственного принуждения к труду под страхом уголовной ответственности; усиление наказаний за нарушение трудовой дисциплины, выпуск брака, несоблюдение технологических нормативов; усиление централизации в регулировании труда; ухудшение условий труда, снижение уровня правовых гарантий для работников²²». В Кодекс законов о труде одна за одной вносились новые поправки, ущемляющие права рабочих, государство встало на путь прогрессивного развития за счет рабочего класса, престав заботится о его правах. С годами ситуация только ухудшалась, поправки к КЗоТу были не доступны работникам, а зачастую и работодателям, а трудовые нормы, таким образом, потеряли свой вес и фактически перестали соблюдаться. Реформированный КЗоТ 1922 года имел номинальный характер: был выпущен для пользования лишь ограниченных категорий лиц и предназначался для «служебного пользования работниками прокуратуры и суда²³». Даже для должностных лиц Кодекс и комментарии не всегда были доступны. По словам члена Верховного Суда РСФСР А.З. Ишутиной, участвовавшей в работах по кодификации, «... единственный Комментарий КЗоТ мы не имели возможности разослать всем, некоторые

²¹ Известия НКТ СССР. 1928. № 9-10.

²² Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001. С. 192.

²³ Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5. С. 38

областные суды имеют по одному экземпляру. Старого Кодекса тоже нет, поскольку его не переиздают... Комментарий от 1956 г. до наших судов вообще не дошел²⁴».

В итоге трудовое право вошло в период застоя: КЗоТа фактически не существовало, трудовые отношения регулировались произвольно, разрешение трудовых споров в виду затрудненного доступа к актам трудового права было практически невозможно.

Великая Отечественная Война 1941-1945 гг. внесла свои коррективы в трудовое законодательство. Государству для успешной борьбы с врагом требовались все трудовые ресурсы и максимальные уровни производства. Первым актом о труде военного времени стал Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время». Он наделял директоров предприятий в особо важных отраслях промышленности вводить обязательные сверхурочные работы (от 1 до 3 часов в день), привлекать к сверхурочной работе несовершеннолетних. Лишь с окончанием войны были отменены обязательные работы сверхурочно, возвращен привычный восьмичасовой рабочий день.

Новый этап в развитии трудового права начался в начале шестидесятых годов. Он был направлен на защиту прав трудящихся и улучшения их качества жизни. Одним из актов, призванным способствовать защите прав работников, стало Постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. № 2295 «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других советских учреждениях»²⁵, в нем указывалось, что: «из-за нарушений законодательства о рабочем времени работники лишаются необходимого времени для культурного и политического роста и повышения деловой

²⁴ ГАРФ Ф. А-385. Оп. 26. Д. 387. Л. 123—135.

²⁵ Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

квалификации, а также не могут уделять должного внимания семье и воспитанию детей²⁶».

Новые решения и акты вносили изменения в трудовое законодательство, так что назрел вопрос принятия нового Кодекса законов о труде, ведь КЗоТ 1922 в своем модифицированном до полной потери смысла виде перестал отвечать требованиям общества. Так в 1971 году был издан новый Кодекс законов о труде РСФСР²⁷, который объединил в себе все актуальные на тот момент акты трудового права. Закрепил он и более точное определение сверхурочной работы как работы за пределами ежедневной работы с законодательно установленной продолжительностью рабочего времени либо за пределами установленной продолжительности смен. Данное уточнение важно в связи с введением неполного рабочего дня, работа сверх которого не считалась сверхурочной.

Дальнейшее реформирование трудового законодательства продолжалось путем издания актов, регулирующих отдельные особенности времени работы. Например, было принято Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства»²⁸, а также иные нормативно-правовые акты по вопросам, не касающимся темы нашего исследования.

Следующий этап развития трудового законодательства был связан с работой в период глубокого политического и экономического кризисов конца восьмидесятых – начала девяностых годов. Как отметил И.Я. Киселев: «только в 1990-1991 г. Верховный Совет СССР принял более 100 законов и успел начать обсуждение ряда законопроектов, но при этом в ухудшавшейся экономической ситуации, противоречивости союзных и республиканских

²⁶ Постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. № 2295 «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других советских учреждениях»// Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

²⁷ Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

²⁸ Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. №11.

законов, как вновь принятые, так и давно действовавшие законы фактически не исполнялись²⁹». Нововведения не могли скорректировать напряженность, возникшую во всех сферах жизни людей, в том числе и в трудовой сфере, поэтому значение нормативно-правовых актов оставалось невысоким.

После смены общественного строя и распада СССР требовалось вносить очередные изменения в существующее трудовое законодательство, адаптируя его к реалиям нового государственного порядка. В институт рабочего времени изменения были внесены не в том масштабе, как в иные институты, но, тем не менее, их значение не стоит преуменьшать. Изменения затронули, в частности, нормы, регламентирующие сверхурочные работы - например, до трех лет был повышен возраст детей, с наличием которых законодатель связывал недопустимость привлечения женщин к сверхурочным работам. Однако современные реалии требовали больших перемен, невозможных в рамках существующего КЗоТа 1971 года. В связи с этим в течение долгого времени подготавливался новый кодекс, который бы более полноценно регулировал трудовые отношения в новой стране с рыночной экономикой, отвечал стандартам международного права, а также был доступен для работников.

В итоге 30 декабря 2001 г. был принят Трудовой кодекс Российской Федерации. В нем нашли отражение нормы, регламентирующие работу за пределами нормальной продолжительности рабочего дня доступные как по инициативы работника - совместительство, так и по инициативе работодателя – сверхурочная работа и ненормированный рабочий день.

Таким образом, можно заключить, что институт работы за пределами нормальной продолжительности рабочего дня имеет давнюю историю, на протяжении более чем столетия законодатель считал важным урегулировать дополнительную работу, организовать ее так, чтобы соблюсти права и законные интересы работника. Не во все временные периоды удавалось соотнести интересы работника и государства, не всегда удавалось

²⁹ Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. С. 240

реализовать новые нормативно-правовые акты на практике, однако это не отменяет важности проделанной за эти годы работы. Очевидно, что современные положения Трудового кодекса РФ основаны на нормах ранее принятых актов, эта преемственность хорошо прослеживается в продолжительности рабочего времени, установлении ограничений для сверхурочной работы и в иных положениях о работе сверх установленного рабочего времени.

Глава 2. Правовые и организационные основы регулирования ненормированного рабочего дня и совместительства.

2.1. Привлечение к работе с ненормированным рабочим днем

Согласно положениям ТК РФ, а именно ст. 101 под ненормированным рабочим днем подразумевается такой режим работы, при котором отдельные категории работников на законных условиях, минуя требования положений о сверхурочной работе, могут привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В этом случае работодатель может привлечь работника к выполнению трудовых обязанностей в случае необходимости, которая определяется работодателем, а не законом.

Данный режим является одним из исключений из правил о нормальной продолжительности рабочего времени, что исходит уже из его названия – рабочий день, не соответствующий нормам рабочего времени. В этом смысле он является антиподом фундаментальным положениям о нормальной продолжительности рабочего времени. Говоря о терминологическом толковании следует указать, что в ТК РФ не дано понятие «рабочий день», что не позволяет полноценно раскрыть значение данного режима. Некоторые ученые, в частности профессор А. Петров³⁰ указывает, что необходимо изменить название ст. 101 ТК РФ на, например, «Режим условно нормированного рабочего времени». Данное название, на наш взгляд, полноценно отражает сущности института.

В целях защиты работников законом предусмотрены определенные правила, на которых работник привлекается к такой работе:

1. В организации должен быть установлен перечень должностей с ненормированным рабочим днем. Он может устанавливаться либо коллективным договором между работодателем и работниками, либо локальным нормативно-правовым актом.

³⁰ Петров А. Ненормированный рабочий день//Хозяйство и право. 2012. № 2.С.102

2. Перечень должностей должен быть принят с учетом мнения представительного органа работников;
3. Указание на ненормированный рабочий день должно быть в трудовом договоре.
4. Распоряжение работодателя. Для того чтобы привлечь работника к ненормированной работе будет достаточно распоряжения работодателя. В данном случае не требуется дополнительное согласие работника. Российское трудовое законодательство порядок, форму и требования к содержанию такого распоряжения не регламентирует.

На практике эти правила не всегда соблюдаются. Например, гражданка С.20 обратилась в суд с иском к ООО «...» о признании незаконными и отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий и взыскании компенсации морального вреда за отказ выполнять работу за пределами своего рабочего дня. Ответчик ссылался на то, что в трудовом договоре истицы прописано условие об установлении ей режима ненормированного рабочего дня. Однако суд, исследовав представленные ответчиком доказательства, указал, что ответчиком не представлено в материалы дела ни коллективного договора, ни соглашений, ни локального нормативного акта, в соответствии с положениями статьи 101 ТК РФ содержащего перечень должностей работников ООО «...» с ненормированным рабочим днем, в который включена должность истца. Следовательно, истец в порядке ст. 97 ТК РФ не могла быть привлечена работодателем к работе за пределами продолжительности рабочего времени, в связи с чем постановил признать незаконными приказы ООО53 «...» от ДД.ММ.ГГ. и от ДД.ММ.ГГ.Но ... об объявлении С. замечания³¹.

Ненормированный рабочий день – сложный вид режима, идут споры о том, как и в каких целях следует его применять. Мы придерживаемся точки

³¹ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.11.2013 № 33-16209/2013// СПС «Консультант Плюс»

зрения В.Н. Ванюхина³², который указывает на то, что ненормированный рабочий день представляет собой порядок работы в таких условиях, когда невозможно установление фиксированного рабочего дня, смены, нормы выработки, потому что в силу особенностей работы нельзя высчитать нормативы, а специфика работы требует особых усилий. В этом случае не выходит определить ни срок работ, ни их адекватную оплату. Для покрытия этих недостатков и вводится особый режим. В пример можно привести новые производства, внедрение инновационных технологий.

В современном трудовом законодательстве положения, устанавливающие ограничения на продолжительность переработки при ненормированном рабочем дне, отсутствуют. В данном случае переработки дополнительно не оплачиваются. Переработки при ненормированном рабочем дне компенсируются путем предоставления дополнительных дней отпуска. Основаниями для получения такого дополнительного отпуска являются работа в режиме ненормированном режиме, а также наличие соответствующей должности работника. В данном случае не имеет значение, сколько конкретно работник «переработал»³³.

Эту точку зрения поддерживает и судебная практика. В Апелляционном определении Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 24.07.2017 по делу N 33-2802/2017 суд указал, что «истцу за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляется компенсация в виде дополнительных оплачиваемых дней отпуска.

Более того, при определенном в трудовом договоре условии о ненормированном рабочем дне, данная работа не может рассматриваться как сверхурочная, поскольку сам характер работы истца предполагает

³² Ванюхин В.В. Ненормированный рабочий день //Кадровик. Трудовое право кадровика. — 2011. — № 2. С. 14-19.

³³ Егоров В. Тонкости ненормированного рабочего времени // ЭЖ-Юрист. 2017. N 15. С. 13.

возможность переработки, которая компенсируется по правилам, предусмотренным ст. 119 ТК РФ³⁴»

Данный вид отпуска регламентируется ст. 119 ТК РФ, в которой указано, что 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.

Соответственно работодатель имеет право самостоятельно указывать размер дополнительного отпуска, что может способствовать ущемлению прав работника.

Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» устанавливает правила предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска сотрудникам госучреждений. И указывает, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка

³⁴ Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 24.07.2017 по делу N 33-2802/2017//Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Из указанного очевидно, что в общем и целом нормы данного постановления дублируют положения ТК РФ, не давая работникам дополнительных гарантий.

Таким образом, работодатели злоупотребляют правами работников в силу несовершенства трудового законодательства. Чтобы исключить злоупотребление работодателями своими правами необходимо закрепить в трудовом законодательстве нормы, которые определяли бы примерный перечень обстоятельств, при наступлении которых необходимо привлечение работников к работе в ненормированном режиме.

Ненормированный рабочий день является наименее урегулированным режимом в институте рабочего времени, что требует множество пояснений относительно его применения. В этом ключе особую важность приобретают письма Министерства труда и социальной защиты.

Так, в Письме Минтруда России от 29.10.2018 N 14-2/ООГ-8616, указывается следующее ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Трудовой кодекс не содержит определений "эпизодическое" и "систематическое привлечение к работе". Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Согласие работника на привлечение к такой работе не требуется.

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлинённый. Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

По общему правилу круг обязанностей и объём работы лиц с ненормированным рабочим днём должны предусматриваться в соответствующем порядке таким образом, чтобы эти лица, в основном, работали в нормальное рабочее время.

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.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня статьей 119 ТК установлена компенсация в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Порядок привлечения работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день регламентирован статьей 113 ТК. В случае если

должность работника включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, привлечение работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день должно производиться по правилам статьи 113 ТК.³⁵

Таким образом ясно, что ненормированный рабочий день как режим работы требует более четкой регламентации в ТК РФ, необходимо разъяснить значение определений "эпизодическое" и "систематическое привлечение к работе", установить количество часов на такой работе, указать случаи, когда работник может привлекаться к такой работе, а также нормативно закрепить иные положения, которые указаны в данном пункте работы.

2.2. Особенности работы по совместительству

Работу по совместительству также можно назвать работой за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Это очевидно, исходя из определения совместительства³⁶. Сегодня основные нормы, регулирующие труд совместителей, сосредоточены в гл. 44 ТК РФ.

Определение совместительства содержится в ст. 282 ТК РФ: совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Согласно ст. 97 ТК РФ, совместительство не входит в работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными

³⁵ «Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2018, N 45.

³⁶ Петров А.Я. Рабочее время: о концепции раздела IV Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. N 1. С. 42 - 49.

правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Однако мы не можем с этим согласиться. Анализ ст. 97 ТК РФ показывает, что содержание статьи посвящено только праву работодателя привлекать работника к труду за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Данные виды работы можно назвать обязательными, потому что они не подразумевают исполнения воли работника, тогда как совместительство является добровольной работой за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Именно поэтому мы рассматриваем его в данной работе.

Совместительство – это распространенное на практике явление. Сегодня стоит вопрос о возможности отмены совместительства. Причины указываются различные. Например, в условиях наличия безработицы в стране гражданину нецелесообразно занимать более одного рабочего места, надо дать возможность получить работу тем, кто не имеет работы и состоит на учете в органах занятости.

Совместители востребованы на рынке труда, так как имеется много вариантов работы, которая не предполагает полной занятости и поэтому не вызывает интереса у безработных граждан, которые желают трудоустроиться на полное рабочее время.

В европейских странах частичная занятость используется компаниями для сохранения более старых³⁷, квалифицированных работников, которые в противном случае могут уйти в отставку, а также с целью привлечения и

³⁷ Sall, E. A., and C. R. Bhat. An Analysis of Weekend Work Activity Patterns in the San Francisco Bay Area. Transportation- No. 2 - 2007, pp. 161-175.

удержания работников для конкретных расписаний или трудных рабочих мест.³⁸

Высококвалифицированные специалисты востребованы всегда. Их труд, как правило, высоко оплачивается, и они не остаются без работы. Если работодателю необходим именно такой специалист, найти его можно, только пригласив совместителем или предложив значительно лучшие условия труда, что не всегда может позволить себе работодатель. Эти категории совместителей являются классическими.

В случае отмены совместительства появятся рабочие места с неполной занятостью, которые могут остаться вакантными, так как желающих на них не найдется. Что касается высококвалифицированных специалистов, они могут оказывать разовые услуги на условиях гражданско-правовых договоров, что подменит фактические трудовые отношения и вряд ли будет выгодно работнику.

Поэтому, на наш взгляд, сегодня отменять совместительство полностью вряд ли целесообразно. Решать этот вопрос следует параллельно с решением вопросов трудоустройства на рабочие места с неполной занятостью. Скорее всего, желающими в силу различных причин могут стать женщины, имеющие детей школьного возраста, пенсионеры, студенты.

На наш взгляд, совместительство можно классифицировать по критерию полной и неполной занятости работника. Первый вариант: если основная работа является работой с неполной занятостью, как и работа по совместительству, и только в совокупности работник имеет полную занятость. Этот вариант позволяет обеспечить работника работой и заработком.³⁹

Второй вариант: на основной работе у работника полная занятость, тогда по совместительству он может работать только при соблюдении всех правил, установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ).

³⁸ White M., HILL S. High-performance' management practices, working hours and work-life balance// British journal of industrial relations- 2008-№2. P. 175-195.

³⁹ Беспалова С. Совместительство... с чем? // ЭЖ-Юрист. 2017. N 13. С. 15.

Целесообразность именно второго варианта вызывает сомнения, особенно если работодатель (работодатели) не извещен о наличии одной или нескольких дополнительных работ у работника.

Полноценная занятость на основной работе предполагает, что оставшееся время работник посвящает отдыху, учебе, спорту и т. д. При наличии, кроме основной, еще одной или нескольких работ, даже при соблюдении установленных ограничений, работник лишается возможности восстановления трудоспособности, лишается свободного времени. Особенно это касается женщин, для которых традиционным является домашний труд, так и не признанный трудом, подлежащим правовому регулированию.⁴⁰

Еще одним важным аргументом в пользу данной классификации является имеющаяся и до сих пор не решенная ситуация с трудовыми книжками. Сегодня чистый бланк трудовой книжки можно купить практически в любом ларьке с газетами и журналами. Ничто не мешает работнику приобрести несколько трудовых книжек и каждую работу обозначить как основную.

Таким образом можно трудоустроиться на несколько работ, особенно с неполным рабочим временем. При такой ситуации только сам работник регулирует свое рабочее время. Лишение полноценного отдыха можно было бы назвать его личным делом, но накапливающаяся усталость не только снижает качество работы, но и может привести к несчастным случаям, профессиональным заболеваниям, что влечет за собой вполне конкретные юридические последствия и не может считаться личным делом сотрудника.

При наличии нескольких работ одна или более из них могут быть не оформлены надлежащим образом, и зарплату по одной из них или по нескольким работник получает «в конверте».

Такая ситуация, безусловно выгодная для работодателя, оказывается выгодной и для работника, у которого будет стаж по одной работе и дополнительный заработок по другой (другим).

⁴⁰ Иванов А. Запрещенное совмещение // Трудовое право. 2018. N 3. С. 31 - 40.

Главным, определяющим признаком для совместительства является «выполнение другой работы». Характерные признаки этой другой работы следующие:

- регулярная;
- оплачиваемая;
- заключается трудовой договор;
- трудовая функция реализуется, когда работник не занят на основной работе.

Закон не ограничивает работников в количестве трудовых договоров, заключенных для работы по совместительству. Ограничивается только количество часов. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Имеются некоторые исключения из этого правила. Например, действующим законодательством установлены ограничения для определенных видов работ, не допускающих совместительства. Соответственно, если есть ограничение, заключать трудовой договор нельзя.

Так Трудовым кодексом введены особенные правила относительно совместительства следующих категорий работников:

1. Несовершеннолетние, ст. 282 ТК РФ. В целях защиты здоровья и развития несовершеннолетних им запрещена работа по совместительству, также, как и сверхурочная работа. Несовершеннолетним разрешается только такой режим работы, который не будет препятствовать развитию и обучению ребенка.

2. Работники, задействованные на работе с вредными и опасными условиями труда, ст. 282 ТК РФ. Данные работники не могут по совместительству работать на идентичных работах, с соответствующими условиями. Это также направлено на защиту здоровья работников, так как они подвергаются опасности по основному месту работы.
3. Руководитель организации, ст. 276 ТК РФ. Для того, чтобы работать по совместительству руководитель организации должен получить соответствующее разрешение уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо иного уполномоченного давать такое разрешение лица.
4. Работники, задействованные в работе, которая связана с управлением транспортными средствами либо их движением. Для такой категории работников ст. 328 ТК РФ предусматривает запрет на совместительство в той же сфере, т.е. если работа связана с управлением транспортом, то работа по совместительству может быть любая, но не связанная с транспортом. Данное ограничение установлено в связи со сложностью работы с транспортом и необходимостью полной сосредоточенности при выполнении своих трудовых обязанностей. Очевидно, что, отработав по основному месту работы, работник будет уже уставшим и менее сосредоточенным, поэтому не сможет полноценно выполнять дополнительную работу.
5. Сотрудники Следственного комитета, ч. 5, ст. 5 Федеральный закон от 28.12.2010 N 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации⁴¹». В виду особой важности выполняемой работы, а также требованию о независимости при выполнении работы, имеют право работать по совместительству только в области педагогической, научной либо творческой деятельности.

⁴¹ «Собрание законодательства РФ», 03.01.2011, N 1, ст. 15.

6. Прокурорские работники, ч. 5 ст. 4 Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»⁴². Запрет для прокурорских работников идентичен запрету, установленному для сотрудников Следственного комитета.
7. Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности, согласно ч. 2 ст. 14 Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁴³.
8. Служащие Банка России, ст. 89 ФЗ от 10.07.2002 N 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)»⁴⁴. Служащие Банка, чьи должности закреплены в Указание Банка России от 17.10.2018 N 4932-У «О перечне должностей служащих Банка России, которые не имеют права работать по совместительству, на основании договора подряда (за исключением преподавательской, научно-исследовательской и творческой деятельности) и занимать должности в кредитных и иных организациях, а также которым после увольнения из Банка России запрещается разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к информации ограниченного доступа, или служебную информацию, ставшие им известными в связи с исполнением служебных обязанностей»⁴⁵, имеют право, как ясно из вышеуказанного, заниматься только преподавательской, научной и творческой деятельностью.
9. Аналогичные правила установлены и для иных категорий работников.

⁴² «Собрание законодательства РФ», 20.11.1995, N 47, ст. 4472,

⁴³ «Собрание законодательства РФ», 05.03.2007, N 10, ст. 1152

⁴⁴ «Собрание законодательства РФ», 15.07.2002, N 28, ст. 2790.

⁴⁵ «Вестник Банка России», N 82, 06.11.2018

Вступление в силу ТК РФ отменило действие многих нормативных актов, однако некоторые из них, принятые еще в СССР, действуют до сих пор, например, Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 20 января 1986 г. № 15/2-62⁴⁶. Это свидетельствует о наличии преемственности в правовом регулировании, некоторой стабильности института совместительства, и вместе с тем следует признать, что данный акт и подобные ему морально устарели.

Однако положения данного акта не противоречат нормам Трудового кодекса, во многом их дублирует, а также содержит ряд важных положений.

Например, дополнительно указывает, что в дни, когда лица, работающие по совместительству, привлекаются к выполнению своих основных обязанностей во внеурочное время (сверхурочная работа, работа лиц с ненормированным рабочим днем), работа по совместительству допускаться не должна.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»⁴⁷ и Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»⁴⁸ установили порядок работы на условиях совместительства для этих работников. Оба постановления были

⁴⁶ «Бюллетень Госкомтруда СССР», N 6, 1986

⁴⁷ «Собрание законодательства РФ», 14.04.2003, N 15, ст. 1368.

⁴⁸ «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», N 51, 22.12.2003

приняты 15 лет назад, что также допускает возможность их морального старения.

Все названные работники имеют право работать совместителями на условиях заключенного ими трудового договора в свободное от основной работы время. Они могут работать совместителями по месту основной работы и в других организациях. Их работа может осуществляться по аналогичной должности, специальности, профессии.

В случаях установления сокращенного рабочего времени совместительство допустимо, но за некоторыми исключениями, когда нормативными правовыми актами РФ установлены такие санитарно-гигиенические ограничители.

Работа совместителей должна определяться на основании соглашения, которое должно быть достигнуто между работником и работодателем. Для совместительства имеются пределы.

Так, половина от месячной нормы рабочего времени – это предел для медицинских и фармацевтических работников, когда они работают совместителями. Норму следует исчислять, руководствуясь установленной, т. е. уже имеющейся продолжительностью рабочей недели по основному месту работы. Если на основной работе половина от месячной нормы меньше 16 часов в течение недели, то нормой для совместителей будет 16 часов в неделю.

Общеизвестно, что ощущается острая нехватка врачей и среднего медперсонала, особенно в некоторых районах. С учетом дефицита рабочей силы продолжительность работы для совместителей устанавливается в специальном порядке. В зависимости от ситуации на рынке труда и востребованности специалистов определенных категорий порядок определяют федеральные органы исполнительной власти. Если организация находится в ведении субъекта РФ или местного самоуправления, порядок определяется соответственно органами государственной власти субъектов РФ и (или) органами местного самоуправления.

Данная норма содержит принципиальное отличие от регламента временных ограничений совместительства, которые имеются в ст. 284 ТК РФ. Медики оказались тем контингентом работников, на который не распространяется принцип, касающийся необходимости предоставления полноценного отдыха.

Месячная норма рабочего времени для совместительства устанавливается для работников младшего медицинского персонала и фармацевтического персонала. Она исчисляется исходя из продолжительности рабочей недели, установленной для них.⁴⁹

Продолжительность работы по совместительству для педагогов тоже связана с месячной нормой рабочего времени и продолжительностью рабочей недели. Продолжительность работы педагога-совместителя не может превысить половину месячной нормы, исчисление производится из установленной продолжительности рабочей недели. Аналогичные правила установлены для работников культуры, привлекаемых к педагогической работе.

Особые правила для совместительства установлены для высококвалифицированных специалистов, которые осуществляют педагогическую деятельность. Их деятельность по совместительству может осуществляться, например, в учреждениях по повышению квалификации, перподготовке кадров, причем в основное рабочее время и с сохранением заработной платы по месту основной работы.

Подобные условия объясняются дефицитом высококвалифицированных кадров, которые всегда востребованы. Для указанных работников не будет совместительством и не потребует заключения трудового договора литературная работа, работа по редактированию, переводу и рецензированию различных произведений.

⁴⁹ Желомеева Н.В. Правовое регулирование оплаты труда медицинских работников организаций частной системы здравоохранения при внешнем совместительстве и сверхурочной работе // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 4. С. 44 - 46.

Не считается совместительством научная и иная творческая деятельность, если не занимается штатная должность. В Постановлении № 41 указано, что не будет считаться совместительством проведение экспертизы (медицинской, технической и т. д.), если оплата разовая.

Педагогическая работа при условии ее почасовой оплаты и в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством. Трудовой договор в таких случаях не заключается. Работа может осуществляться в основное рабочее время при условии наличия согласия работодателя. Высококвалифицированные специалисты, так же как и педагоги, в течение 300 часов в год могут консультировать в организациях, и это не считается совместительством.

Для совместителей, как и для других работников, могут быть установлены свойственные им особенности в регулировании труда. Они должны быть зафиксированы либо в трудовом законодательстве, либо в других нормативных актах. Допускается их регламентация в коллектив-ых договорах, соглашениях, локальных нормативных актах (ст. 252 ТК РФ).

Статья 252 ТК РФ указывает, что перечень нормативных источников, регулирующих вопросы совместительства, довольно широкий и включает в себя акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления, правовые акты, носящие договорный характер.

Выделение совместителей в качестве отдельной категории обусловлено специфическими условиями их труда, которые отличны от труда работников общей категории. Совместители меньше отдыхают, что не может не влиять на здоровье и самочувствие работников. Законодатель с целью сохранения трудоспособности работников запрещает совместительство в отдельных случаях.

Таким образом, по своей сути совместительство является работой за пределами нормальной продолжительности дня и отличается от сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня добровольностью привлечения к работе и работой у иного работодателя.

Вместе с тем для совместительства устанавливаются сходные ограничения, призванные защитить здоровье работника, так как эта работа фактически выполняется после основной работы с нормальной продолжительностью рабочего времени, а значит выходит за его пределы и увеличивает количество рабочих часов. Несмотря на споры по поводу необходимости оставить либо отменить совместительство, нужно отметить важность данного вида работы.

Во-первых, совместительство позволяет привлекать к работе квалифицированные кадры, во-вторых позволяют работнику легально увеличить свой доход, в-третьих, позволяет специалистам совмещать основную работу и преподавательскую, научную и творческую деятельность.

Глава 3. Правовое регулирование отношений, возникающих при привлечении работников к сверхурочной работе

3.1 Порядок привлечения работников к сверхурочной работе

Привлечение к сверхурочной работе работников – это явление, которое широко распространено и практикуется в различных организациях. При этом привлечение работника к сверхурочной работе должно быть обосновано работодателем, так как это влечет за собой уменьшение времени отдыха работника, которое ему гарантировано законодательством. Сверхурочная работа носит исключительный характер и не может становиться нормой.

В соответствии с ч.2 ст.99 ТК РФ работника с его письменного согласия можно привлечь к сверхурочной работе в ограниченных количествах случаев:

- когда есть необходимость выполнить или закончить уже начатую работу, которая по различным, но непредвиденным причинам не могла быть выполнена в нормальное рабочее время, при обязательном условии, что невыполнение работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества, принадлежащего работодателю, или может создать угрозу для жизни и здоровья людей;
- при производстве временных работ, связанных с ремонтом и восстановлением различных механизмов (сооружений), когда их неисправность может в будущем стать причиной для прекращения работы, которую выполняют многие работники;
- чтобы продолжить работу, когда не пришел сменщик, при условии, что работа не допускает перерыва.

Трудовое законодательство обязывает работодателя получить письменное согласие от работника, которого привлекают для выполнения сверхурочной работы. Некоторые категории работников имеют право

отказаться от сверхурочной работы и это право им необходимо разъяснять под роспись.

Принцип запрета принудительного труда допускает возможность в особых случаях, которые оговорены в законе, привлекать работников к работе сверхурочно без их на то согласия. Об этом говорится в международных актах и в ТК РФ (ч.3 ст.99 ТК РФ). Перечень случаев следующий:

- предотвращение катастроф, производственных аварий или для устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- общественно необходимые работы, когда надо устранить непредвиденные ситуации, которые нарушают функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- если необходимость работ связан с введением чрезвычайного или военного положения; если это бедствие или его угроза (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии; возможны) иные случаи, если они ставят под угрозу жизнь всего населения или его части.

Так как все перечисленные случаи относятся к чрезвычайным обстоятельствам, не требуется согласование с профсоюзом вопроса о привлечении работников, как не требуется и согласие самих работников. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение к сверхурочной работе имеет свои ограничения, так привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,

допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Трудовой кодекс регламентирует также и иные случаи, когда работники не могут привлекаться к сверхурочной работе:

1. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством, согласно ст. 203 ТК РФ;
2. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, согласно ст. 259 ТК РФ;
3. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, согласно ст. 264 ТК РФ и иное.

Можно сказать, что такой труд является принудительным, так как отсутствует добровольность работника, но он попадает в категорию исключений. Положения ч.3 ст.99 ТК РФ не противоречат национальному законодательству и международным нормам.

В других случаях ч.4 ст.99 ТК РФ, если работодателю необходимо привлечь работников к сверхурочной работе, это допускается только при

соблюдении требования о наличии письменного согласия работника и обязательно с учетом мнения профсоюза (если он есть). Отсутствие в ТК РФ разъяснения понятия «другие случаи» дает возможность работодателю привлекать к сверхурочным работам работников при любых осложнениях и сбоях в деятельности организации, а не только в перечисленных ч.3 ст.99 ТК РФ случаях.

Деятельность современных работодателей не всегда укладывается в установленную норму рабочего времени. В условиях наличия безработицы в стране принудительная сверхурочная работа является привычной хронической ситуацией. Многие работодатели практикуют задержку работников после окончания работы. Нарушения законодательства о сверхурочных работах выявляются государственными инспекциями труда в субъектах РФ.

Например, во время внеплановой проверки работы скорой помощи Государственной трудовой инспекцией, было установлено, что допускается превышение максимально допустимой продолжительности сверхурочной работы – свыше 120 часов в год⁵⁰. Работодатель не учитывал, как рабочее время водителя, проведение медосмотров работников до рейса и после рейса. Кроме того, работника привлекали к сверхурочной работе без его согласия, не оформляя приказа. Пожалуй, самым грубым нарушением трудовых прав было получение согласия работника на сверхурочную работу, которое отбиралось на год вперед. Главный врач учреждения и юридическое лицо по результатам проверки привлечены к административной ответственности.

Не все работники имеют желание или готовность работать сверхурочно. В некоторых случаях сверхурочный труд необходим, но является ли он принудительным: «это дискуссионный вопрос. По мнению Международной организации труда, сверхурочный труд не считается принудительным, когда он выполняется в рамках, установленных законом

⁵⁰ Сотрудников «скорой» привлекали к сверхурочной работе без их согласия// [URL: // <https://www.upfa.ru/news/7473>] (дата обращения 15.12.2018 г.).

или коллективным договором. При этом, обязательно должен соблюдаться принцип добровольности. Работник, который работает из страха перед увольнением или уменьшением его заработной платы, считается работающим принудительно⁵¹». В тех случаях, когда зарплата зависит от объема выполненных работ, то есть, чем больший объем работ выполнен, тем выше зарплата, работник уже сам вынужден оставаться работать сверхурочно для увеличения своего заработка. Такой труд тоже носит принудительный характер.

Сверхурочная работа важный для производства и иных видов работ режим, который должен быть более строго регламентирован, применяться только в исключительных случаях и отнюдь не на всех видах работ. К сожалению, сейчас есть возможность обойти положения ТК РФ и привлечь работников к сверхурочной работе по воле работодателя, что недопустимо. Права работников должны быть защищены более полно за счет более четкой регламентации сверхурочной работы.

3.2 Особенности оплаты сверхурочной работы

Ввиду того, что при сверхурочной работе работник задействован в рабочем процессе свыше допустимой нормы, законодательством предусмотрена система поощрений в виде особых условий по оплате труда. Таким образом, работодатель, привлекая работника в описанных законом ситуациях сверхурочно, компенсирует ему как затраченное время, так и ущерб от работы сверх полагаемого срока⁵².

По общему правилу, согласно положениям ст. 152 ТК РФ, оплата труда сверх установленного рабочего времени имеет следующую градацию:

⁵¹ Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2015. С.221

⁵² Valcour, P., and L. W. Hunter. Technology, Organizations, and Work-Life Integration. In *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* (E. E. Kossek and S. J. Lambert, eds.), Erlbaum Associates, Mahwah, N.J., 2005, pp. 61-84.

- первый и второй час работы должен быть оплачен, как минимум, в полуторном размере;
- следующие часы должны быть оплачены в двойном размере.

Помимо этого, данная работа может быть компенсирована и иначе. Если работник изъявит желание, он имеет право получить вместо оплаты за сверхурочную работу – дополнительное время отдыха в размере, как минимум, равном затраченному на работу.

Однако помимо трудового кодекса, вопрос оплаты сверхурочной работы может регулироваться и иными актами:

1. коллективным договором;
2. локальным нормативным актом;
3. трудовым договором.

Рассмотрим ряд локальных нормативных актов, регулирующих размер оплаты за сверхурочную работу.

Приказ Минфина РФ от 30.10.2008 N 121н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Гостиницы и рестораны"»⁵³. Данный акт закрепляет целый ряд компенсационных выплат, говорится в нем и о сверхурочной работе: «сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки».

Приказ Минфина РФ от 29.09.2008 N 102н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование"».

⁵³ «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», N 5, 02.02.2009

Данный акт также регулирует оплату за работу сверх установленного рабочего времени: «Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки».

Как видно из вышеуказанного, формулировки приказов совпадают с положениям ТК РФ. Однако это не обязательно, локальным нормативным актом может быть установлены и иные правила, которые не должны ущемлять прав работников.

Приказ Минтранса России от 20.09.2016 N 268 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания»⁵⁴ (Зарегистрировано в Минюсте России 07.10.2016 N 43967) предусматривает иной порядок компенсации: «часы работы члена экипажа судна сверх нормы рабочего времени при работе по установленному графику несения вахт (выполнения судовых работ) в рабочие и в предпраздничные дни, а также за работу в выходные и праздничные дни суммируются и предоставляются в виде оплачиваемых суммированных дней отдыха».

Таким образом, для данной категории работников предусмотрен только один вид компенсации – дополнительные дни отдыха. Это связано, в первую очередь, с тяжестью работ, в связи с чем дополнительная оплата не в полной мере компенсирует затраченные работником усилия, и в целях сохранения его здоровья необходимо увеличение дней отдыха в обязательном порядке.

Работа на море стала особенно интенсивной и изнурительной. Во время швартовки или прохода через каналы и шлюзы количество часов работы существенно увеличивается, а количество часов сна уменьшается. Современные контейнеровозы способны грузить или выгружать в течение суток. Такое судно может войти в 20-30 портов в месяц.

Многие судовладельцы стараются максимально снизить расходы, по возможности устанавливая предельно строгий график. Не редко такие

⁵⁴ «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», N 45, 07.11.2016

сверхурочные не подлежат уплате. Более того владелец и капитан обязывают членов экипажа подписать фальшивый акт с записями рабочего времени, чтобы избежать проблем с законом.⁵⁵ Таким образом, работа данных категорий работников выходит за пределы правового поля.⁵⁶ Именно уход от оплаты сверхурочной работы является одной из актуальнейших проблем в этой сфере.

Данную проблему можно решить за счет систематических проверок и ужесточения ответственности работодателя, однако это осложняется фальсификацией документов. Часто работники находятся в таком положении, что страх потерять работу мешает им бороться за свои права и заставляет принимать любые условия.

На данный момент за невыплату компенсационных выплат, в том числе выплат за сверхурочную работу, установлена административная и уголовная ответственность.

Административная ответственность установлена ч. 6 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях и гласит, что «невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати 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 рублей⁵⁷».

⁵⁵ «Режим труда и отдыха у моряков: на бумаге и в реальности» // группа компаний SM-Group [URL: http://crew-man.com/news/rezhim_truda_i_otdyha_u_moryakov_na_bumage_i_v_realnosti.html] (дата обращения: 22.09.2018)

⁵⁶ McConnell M., Dominick D., Doumbia-Henry Cl. // The Maritime Labour Convention 2016. – BRILL– P. 321.

⁵⁷ «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.

Очевидно, что установленные меры ответственности весьма малы и не существенны для работодателя, в связи с чем не являются эффективным средством борьбы с нарушением прав работников.

Уголовная ответственность за невыплату компенсационной выплаты за сверхурочную работу предусмотрена ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ, которая гласит:

Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать

определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Деяния, предусмотренные частями первой или второй ст. 145.1, если они повлекли тяжкие последствия, - наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

При этом лицо, впервые совершившее данное преступление, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплате, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления.

Таким образом, уголовная ответственность влечет тяжкие последствия для работодателя, что служит превенцией и может способствовать защите прав работников. Более того, положения ст. 145.1 преследуют цель не покарать работодателя, а восстановить права работников, это очевидно из примечания, согласно которому работодатель может быть освобожден от ответственности при условии погашения задолженности перед работниками в полном объеме.

Не менее актуальной проблемой является реальный учет рабочего времени. Выше мы рассмотрели, что сверхурочная работа может не учитываться работодателем, однако возможна иная ситуация, когда работник посредством разнообразных манипуляций пытается получить оплату за якобы отработанные сверхурочные часы.

Далеко не все фирмы имеют в своём распоряжении проходные, и оборудованные турникетами, с системой электронных пропусков. Оборудование для электронного учёта времени работы и последующей её оплаты может позволить себе не каждая фирма. Так же, не всегда установка подобного оборудования может быть возможна, ввиду конструктивных особенностей помещений фирмы. Необходим доступный и эффективный способ учета рабочего времени.

Наиболее простым решением стало бы внедрение простой и эффективной компьютерной программы. Первоначально, необходимо создать систему авторизации и личный кабинет, для определения системой пользователя. Так же, необходимо определить, каким функционалом будет обладать страница.

В большинстве случаев, функционал должен в себя включать: удобный интерфейс; возможность записи точного времени и количества часов(для контроля); возможность просмотра всех месяцев, когда были переработки; возможность помечать дни переработок за отгулы или за деньги; возможность помечать дни и часы взятых отгулов; возможность просмотра общего числа переработок за деньги, число отгулов за текущий месяц, за год; визуальное представление пользователю выходные дни по календарю и рабочие дни, перенесённые на выходные.

Необходимо создать таблицу, в которой будут храниться записи о переработках сотрудников (столбцы: код сотрудника, начало утренней переработки, конец утренней переработки, количество часов с утра, статус утренней переработки, начало вечерней переработки, конец вечерней переработки, количество часов вечером, статус вечерней переработки), и таблицу, в которой будут отмечены все праздники и перенесённые рабочие дни (столбцы: дата, статус дня). Такой вид учета может решить проблему недостаточно оплаты и переплаты за сверхурочную работу.

Так же возникает вопрос в отношении страховых взносов. Если работнику начислена оплата за сверхурочную работу, должен ли

работодатель уплачивать с этих сумм страховые взносы? Согласно ст. 420 Налогового кодекса РФ: «Объектом обложения страховыми взносами для плательщиков признаются выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования в рамках трудовых отношений⁵⁸».

Таким образом, можно сделать вывод, что любые суммы оплаты в рамках трудовых отношений должны облагаться страховыми взносами. При этом есть ряд исключений, предусмотренных ст. 422 НК, а именно все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных:

- с возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья;
- с бесплатным предоставлением жилых помещений, оплатой жилого помещения и коммунальных услуг, питания и продуктов, топлива или соответствующего денежного возмещения;
- с оплатой стоимости и (или) выдачей полагающегося натурального довольствия, а также с выплатой денежных средств взамен этого довольствия;
- с оплатой стоимости питания, спортивного снаряжения, оборудования, спортивной и парадной формы, получаемых спортсменами и работниками физкультурно-спортивных организаций для тренировочного процесса и участия в спортивных соревнованиях, а также спортивными судьями для участия в спортивных соревнованиях;

⁵⁸ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ// «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, N 32, ст. 3340,

- с увольнением работников, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск, суммы выплат в виде выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей трехкратный размер среднего месячного заработка;
- с возмещением расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- с расходами физического лица в связи с выполнением работ, оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера;
- с трудоустройством работников, уволенных в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, реорганизацией или ликвидацией организации, в связи с прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;
- с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей, в том числе в связи с переездом на работу в другую местность, за исключением выплат в денежной форме за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, кроме

компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, выплат в иностранной валюте взамен суточных, предусмотренных пунктом 3 статьи 217 настоящего Кодекса, российскими судоходными компаниями членам экипажей судов заграничного плавания, выплат в иностранной валюте личному составу экипажей российских воздушных судов, выполняющих международные рейсы, а также компенсационных выплат за неиспользованный отпуск, не связанных с увольнением работников;

- а также иные доходы, указанные в законе.⁵⁹

В данном перечне отсутствуют компенсационные выплаты за сверхурочную работу, что обязует работодателя уплачивать с них взносы в соответствующие фонды. Заработная плата работников (в том числе и оплата сверхурочных работ) облагается также страховыми взносами на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Предельная величина базы для начисления таких страховых взносов не установлена, поэтому они начисляются независимо от общей величины оплаты труда работника в течение года.⁶⁰

Таким образом, законодатель предусмотрел правила компенсации сверхурочной работы и достаточно четко регламентировал этот вопрос. Однако остаются проблемы на правоприменительном уровне, которые могут быть решены только ужесточением административной и уголовной ответственности, а также введению более действенных проверочных мероприятий, позволяющих выявить нарушение закона.

⁵⁹ Гринкевич Л.С., Удод Т.В., Касачева О.В. Совершенствование системы страховых платежей в Фонд социального страхования Российской Федерации // Финансы и кредит. - 2013. - № 12. - С. 9

⁶⁰ Кругляк З.И. Налоговый учет: основные направления развития//Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. -2015. -№ 107. -С. 1548-1567.

Заключение

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Данное понятие закреплено в ст. 91 ТК РФ. Именно там мы можем найти и законодательное определение нормальной продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени в государстве не устанавливается произвольно, основные положения сформулированы на международном уровне. Здесь важно отметить Конвенцию Международной Организации Труда (МОТ) № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». Данная конвенция закрепляет, что все присоединившиеся к МОТ государства, ратифицировавшие её, в их числе и СССР, и ее правопреемник Россия, обязаны принять все возможные меры для установления и выполнения принципа сорокачасовой недели, применяемого таким образом, чтобы не повлечь понижения уровня жизни работников. Принятые во исполнение данной конвенции Рекомендации МОТ указывают на то, что все отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего дня время должно считаться сверхурочным.

Положения Трудового Кодекса РФ 2001 года стали результатом долгого пути законодателя по формированию правовых положений, регулирующих время работы и отдыха. В России долгое время отсутствовало законодательство, регулирующее трудовое право, существовали лишь разрозненные квазинормы, которые с должным уровнем допущений можно было отнести к трудовым.

Одним из первых актов, регулирующих продолжительность рабочего времени, стал Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». Вследствие волнений и забастовок в 1897 году был разработан и введен в действие Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени на заведениях фабрично-заводской промышленности». Очевидно, что со временем вводились все новые нормы, которые улучшали положение работника, позволяя ему не только сохранить здоровье, но и работать эффективнее. Конечно, нельзя говорить о полноценном законодательстве в этой области, однако первые положения относительно правового регулирования рабочего времени были заложены в Российской Империи.

Во вновь созданном государстве законодатель был особо озабочен защитой прав трудящихся, поэтому буквально с первых дней его существования начали появляться акты, существенно улучшающие положение работников. В первую очередь это Декрет Совета Народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне». Данный акт объединил лучшие положения более ранних законодательных актов, уточнив ряд терминов, ввел новые нормы, однако вопроса рабочего времени изменения практически не коснулись. Куда интереснее в этом плане Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г.⁶¹. Новые изменения коснулись труда женщин – им было разрешено работать сверхурочно. Также были полноценно закреплены нормы о максимальном количестве часов работы сверхурочно в год – 120 часов и нормативы оплаты такой работы.

Именно в этом акте впервые появляются нормы, регулирующие иные режимы работы, в частности ненормированный рабочий день: КЗоТ позволял устанавливать категории работников, для которых снималось бы ограничение в виде восьмичасового рабочего дня. Вскоре это положение нашло отражение на практике, а потом и в законодательстве в виде

⁶¹ Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

постановления НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем».

Впоследствии правам работника стало уделяться меньше внимания, КЗоТ 1922 дополнялся и реформировался, выпускались закрытые редакции, не доступные народу. Великая Отечественная Война 1941-1945 гг. внесла свои коррективы в трудовое законодательство. Государству для успешной борьбы с врагом требовались все трудовые ресурсы и максимальные уровни производства. Первым актом о труде военного времени стал Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время». В 1971 году был издан новый Кодекс законов о труде РСФСР⁶², который объединил в себе все актуальные на тот момент акты трудового права.

После смены общественного строя и распада СССР требовалось вносить очередные изменения в существующее трудовое законодательство, адаптируя его к реалиям нового государственного порядка. В итоге 30 декабря 2001 г. был принят Трудовой кодекс Российской Федерации.

Мы выделили три вида работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

1. Ненормированный рабочий день;
2. Совместительство;
3. Сверхурочная работа.

Согласно положениям ТК РФ, а именно ст. 101 под ненормированным рабочим днем подразумевается такой режим работы, при котором отдельные категории работников на законных условиях, минуя требования положений о сверхурочной работе, могут привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В этом случае работодатель может привлечь работника к выполнению трудовых обязанностей в случае необходимости, которая определяется работодателем, а не законом. Из этого следует, что ненормированный рабочий день как режим работы требует

⁶² Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

более четкой регламентации в ТК РФ, необходимо разъяснить значение определений "эпизодическое" и "систематическое привлечение к работе", установить количество часов на такой работе, указать случаи, когда работник может привлекаться к такой работе, цели и мотивы такой работы, а также предусмотреть средства, которые обеспечивали бы защиту прав и законных интересов работников.

Согласно ст. 97 ТК РФ, совместительство не входит в работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Однако мы не можем с этим согласиться. Анализ ст. 97 ТК РФ показывает, что содержание статьи посвящено только праву работодателя привлекать работника к труду за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Данные виды работы можно назвать обязательными, потому что они не подразумевают исполнения воли работника, тогда как совместительство являет добровольной работой за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Для совместительства устанавливаются сходные ограничения, призванные защитить здоровье работника, так как эта работа фактически выполняется после основной работы с нормальной продолжительностью рабочего времени, а значит выходит за его пределы и увеличивает количество рабочих часов. Несмотря на споры по поводу

необходимости оставить либо отменить совместительство, нужно отметить важность данного вида работы. Во-первых, совместительство позволяет привлекать к работе квалифицированные кадры, во-вторых позволяют работнику легально увеличить свой доход, в-третьих, позволяет специалистам совмещать основную работу и преподавательскую, научную и творческую деятельность.

Привлечение к сверхурочной работе работников – это явление, которое широко распространено и практикуется в различных организациях. При этом привлечение работника к сверхурочной работе должно быть обосновано работодателем, так как это влечет за собой уменьшение времени отдыха работника, которое ему гарантировано законодательством. Сверхурочная работа важный для производства и иных видов работ режим, который должен быть более строго регламентирован, применяться только в исключительных случаях и отнюдь не на всех видах работ. К сожалению, сейчас есть возможность обойти положения ТК РФ и привлечь работников к сверхурочной работе по воле работодателя, что недопустимо. Права работников должны быть защищены более полно за счет более четкой регламентации сверхурочной работы.

Ввиду того, что при сверхурочной работе работник задействован в рабочем процессе свыше допустимой нормы, законодательством предусмотрена система поощрений в виде особых условий по оплате труда. Таки образом, работодатель, привлекая работника в описанных законом ситуациях сверхурочно, компенсирует ему как затраченное время, так и ущерб от работы сверх полагемого срока.

По общему правилу, согласно положениям ст. 152 ТК РФ, оплата труда сверх установленного рабочего времени имеет следующую градацию:

- первый и второй час работы должен быть оплачен, как минимум, в полуторном размере;
- следующие часы должны быть оплачены в двойном размере.

Помимо этого, данная работа может быть компенсирована и иначе. Если работник изъявит желание, он имеет право получить вместо оплаты за сверхурочную работу – дополнительное время отдыха в размере, как минимум, равном затраченному на работу.

Уход от оплаты сверхурочной работы является одной из актуальнейших проблем в этой сфере. Данную проблему можно решить за счет систематических проверок и ужесточения ответственности работодателя, однако это осложняется фальсификацией документов. Часто работники находятся в таком положении, что страх потерять работу мешает им бороться за свои права и заставляет принимать любые условия. На данный момент за невыплату компенсационных выплат, в том числе выплат за сверхурочную работу, установлена административная и уголовная ответственность.

Не менее актуальной проблемой является реальный учет рабочего времени. Выше мы рассмотрели, что сверхурочная работа может не учитываться работодателем, однако возможна иная ситуация, когда работник посредством разнообразных манипуляций пытается получить оплату за якобы отработанные сверхурочные часы. Далеко не все фирмы имеют в своём распоряжении проходные, и оборудованные турникетами, с системой электронных пропусков. Оборудование для электронного учёта времени работы и последующей её оплаты может позволить себе не каждая фирма. Так же, не всегда установка подобного оборудования может быть возможна, ввиду конструктивных особенностей помещений фирмы. Необходим доступный и эффективный способ учета рабочего времени.

Таким образом, законодатель предусмотрел правила компенсации сверхурочной работы и достаточно четко регламентировал этот вопрос. Однако остаются проблемы на правоприменительном уровне, которые могут быть решены только ужесточением административной и уголовной ответственности, а также введению более действенных проверочных мероприятий, позволяющих выявить нарушение закона.

Институт работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени крайне актуален в период экономической нестабильности, так как его нормы регулируют возможность дополнительной работы сверх обычного времени работы, что бывает крайне необходимым. Однако некоторые виды работы регламентированы лучше, некоторые хуже. В связи с этим видится необходимым модернизирование данного института в целях более полной защиты прав и свобод трудящихся.

Список используемой источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)// в «Собрании законодательства РФ», 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ// «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, N 32, ст. 3340,
4. Федеральный закон от 28.12.2010 N 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»//«Собрание законодательства РФ», 03.01.2011, N 1, ст. 15.
5. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»// «Собрание законодательства РФ», 20.11.1995, N 47, ст. 4472,
6. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»// «Собрание законодательства РФ», 05.03.2007, N 10, ст. 1152
7. Федеральный закон от 10.07.2002 N 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» //«Собрание законодательства РФ», 15.07.2002, N 28, ст. 2790.
8. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 20 января 1986 г. № 15/2-62//«Бюллетень Госкомтруда СССР», N 6, 1986
9. Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических,

- медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»// «Собрание законодательства РФ», 14.04.2003, N 15, ст. 1368.
- 10.Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
- 11.Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»// «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», N 51, 22.12.2003
- 12.Приказ Минздравсоцразвития 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
- 13.Письмо Минтруда России от 29.10.2018 N 14-2/ООГ-8616// «Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2018, N 45.
- 14.Указание Банка России от 17.10.2018 N 4932-У «О перечне должностей служащих Банка России, которые не имеют права работать по совместительству, на основании договора подряда (за исключением преподавательской, научно-исследовательской и творческой деятельности) и занимать должности в кредитных и иных организациях, а также которым после увольнения из Банка России запрещается разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к информации ограниченного доступа, или

- служебную информацию, ставшие им известными в связи с исполнением служебных обязанностей»// «Вестник Банка России», N 82, 06.11.2018
15. Приказ Минфина РФ от 30.10.2008 N 121н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Гостиницы и рестораны"»//«Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», N 5, 02.02.2009
16. Приказ Минтранса России от 20.09.2016 N 268 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания»// «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», N 45, 07.11.2016
17. Декрет Совета Народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»// Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.
18. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г// Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.
19. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г// Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
20. Постановления НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем»// Известия НКТ СССР. 1928. № 9-10.
21. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время»// Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

22. Постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. № 2295 «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других советских учреждениях»// Справочная правовая система «КонсультантПлюс».
23. Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г.// Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
24. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства»// Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. №11.

Специальная литература

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики [Электронный ресурс]: монография/ Ю.П. Орловский [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Юстицинформ, 2015.— С.125.
2. Белицкая, И. Я. .Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени : дис. ... канд. юрид. Наук. М., 2017. С.89.
3. Беспалова С. Совместительство... с чем? // ЭЖ-Юрист. 2017. N 13. С. 15.
4. Ванюхин В.В. Ненормированный рабочий день //Кадровик. Трудовое право кадровика. — 2011. — № 2. С. 14-19.
5. Гнетова Л.В. Эволюция советского законодательства, регламентирующего рабочее время и время отдыха: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2008.
6. Государственный Архив Российской Федерации Ф. А-385. Оп. 26. Д. 387. Л. 123—135.

7. Гринкевич Л.С., Удод Т.В., Касачева О.В. Совершенствование системы страховых платежей в Фонд социального страхования Российской Федерации // Финансы и кредит. - 2013. - № 12. - С. 9-13
8. Егоров В. Тонкости ненормированного рабочего времени // ЭЖ-Юрист. 2017. N 15. С. 13.
9. Желомеева Н.В. Правовое регулирование оплаты труда медицинских работников организаций частной системы здравоохранения при внешнем совместительстве и сверхурочной работе // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 4. С. 44 - 46.
10. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5. С. 38
11. Иванов А. Запрещенное совместительство // Трудовое право. 2018. N 3. С. 31 - 40.
12. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001. С. 192.
13. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 358 - 360.
14. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1338 - 1343.
15. Кругляк З.И. Налоговый учет: основные направления развития//Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. -2015. -№ 107. -С. 1548-1567.
16. Литвинов-Фалинский. В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. Изд. 2-е, испр. и доп.. М.: Типография А.С.Суворина, 1904. С. 87.

17. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 437.
18. Полное Собрание Законов Российской Империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. СПб.; Прага: Гос. тип., 1885-1916. Т. 2: 1882 (от № 586-1292 и дополнения). 1886. С. 265-267.
19. Полное Собрание Законов Российской Империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. Т. 17: 1897 (от № 13611-14860 и дополнения). 1900. С. 355, 356.
20. Регламент благочестивейшего государя Петра Великого отца отечества императора и самодержца всероссийского о управлении адмиралтейства и верфи, и о должностях Коллегии Адмиралтейской и прочих всех чинов при Адмиралтействе обретающихся [Текст] : редкая книга. - 4-е изд. - Санкт-Петербург : Императорская Академия Наук, 1778. - 209, 16с.
21. «Режим труда и отдыха у моряков: на бумаге и в реальности» // группа компаний SM-Group [URL: http://crewman.com/news/rezhim_truda_i_otdyha_u_moryakov_na_bumage_i_v_realnosti.html] (дата обращения: 22.09.2018)
22. Сотрудников «скорой» привлекали к сверхурочной работе без их согласия// [URL: // <https://www.upfa.ru/news/7473>] (дата обращения 15.12.2018 г.).
23. Kirkland K. ON THE DECLINE IN AVERAGE WEEKLY HOURS WORKED// MONTHLY LABOR REVIEW- 2007- №7 - P. 26-31
24. McConnell M., Dominick D., Doumbia-Henry Cl. // The Maritime Labour Convention 2016. – BRILL– P. 321.
25. Sall, E. A., and C. R. Bhat. An Analysis of Weekend Work Activity Patterns in the San Francisco Bay Area. Transportation- No. 2 - 2007, pp. 161-175.

26. Valcour, P., and L. W. Hunter. Technology, Organizations, and Work-Life Integration. In Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives (E. E. Kossek and S. J. Lambert, eds.), Erlbaum Associates, Mahwah, N.J., 2005, pp. 61-84.
27. White M., HILL S. High-performance' management practices, working hours and work-life balance// British journal of industrial relations- 2008- №2. P. 175-195.

Материалы юридической практики

1. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.11.2013 № 33-16209/2013// Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
2. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 24.07.2017 по делу N 33-2802/2017//Справочно-правовая система «Консультант Плюс».