

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И
ВРЕМЕНИ ОТДЫХА
ЮУрГУ – 40.03.01.62 2017.– 095-1059 Ю

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
к.ю.н., доцент
_____Васильев В.А.
_____ 2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы Ю- 482
_____Лиманцева Л.В.
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____Филиппова Э.М.
_____ 2017 г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
1 Общие положения института рабочего времени и времени отдыха по трудовому законодательству	6
1.1 Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха: история и современность.....	6
1.2 Понятие и рабочего времени, правовое ограничение	11
1.3 Понятие времени отдыха и его виды	30
2 Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	
2.1 Учет и особенности правового регулирования рабочего времени	43
2.2 Понятия и виды отпусков в Российской Федерации	59
Заключение	77
Библиографический список	80

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования заключается в том, что рациональное использование рабочего времени приобретает большое значение в условиях развития рыночных отношений и усложнения хозяйственных связей при необходимости увеличения масштабов производства. Повышается значение каждого часа, каждой минуты рабочего времени, строгого соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

По словам вице-премьера Правительства РФ О.Ю. Голодец¹ в России из 86 млн. граждан трудоспособного возраста только 48 млн. человек работают в легитимном секторе. Остающиеся вне поля зрения государства люди создают проблему для всего общества. На них не распространяются ни 8-часовой рабочий день, ни 40-часовая рабочая неделя. Понятно, что в массе своей они работают в данной ритмике, но, в общем и целом, это люди, которые работают без оформления трудовых книжек, без отчислений в пенсионный фонд, фонд медицинского страхования и в фонд социального страхования. Причем, эта проблема из года в год ухудшается.

С предложением ввести сокращённую рабочую неделю выступили эксперты Международной организации труда. По их мнению, это позволит увеличить число рабочих мест, сделает труд более продуктивным, благоприятно повлияет на здоровье работников и окружающую среду.

По мнению Правительства РФ², рекомендованный Международной организацией труда переход на четырехдневную рабочую неделю в России, невозможен.

Выявление оптимального баланса между рабочим временем и временем отдыха, их правовое регулирование комплексная проблема, требующая участия в ней специалистов различного профиля: от медиков, которые определяют

¹Российская политика [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.opentown.org>.

²Правительство отвергло переход на 4-дневную рабочую неделю [Электронный ресурс] // http://kapital-rus.ru/news/news_pravitelstvo.

границы безопасности максимальной продолжительности рабочего времени, социологов и педагогов, ответственных за социально полезное содержание времени отдыха, экономистов, ученых в области трудового права, которые разрабатывают рекомендации по совершенствованию трудового законодательства в частности таких институтов как рабочее время и время отдыха, до законодателей, претворяющих эти рекомендации в процессе разработки и принятия нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в области рабочего времени и времени отдыха.

Объект исследования – общественные отношения, складывающиеся в связи с применением режимов и различных видов режима рабочего времени и времени отдыха.

Предмет исследования – международное, российское трудовое законодательство, регламентирующее институт рабочего времени и времени отдыха, учебная и научная литература, а также материалы судебной практики по вопросам правового регулирования режима и рабочего времени и времени отдыха.

Целью исследования является изучение правового регулирования режима и видов рабочего времени и времени отдыха по международному трудовому законодательству, а также законодательству Российской Федерации, поиск проблем правового регулирования и предложение направлений совершенствования действующего трудового законодательства.

Исходя из поставленной выше цели, автор работы ставит перед собой следующие задачи:

- изучить правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха: история и современность;
- раскрыть понятие и рабочего времени, правовое ограничение;
- раскрыть понятие времени отдыха и его виды;
- рассмотреть учет и особенности правового регулирования рабочего времени;

– раскрыть понятия и виды отпусков в Российской Федерации.

Методологическую основу исследования составили основные методы научного познания объекта и предмета исследования: диалектический, исторический, формально-логический, системный, сравнительный, статистический, и др.

Теоретическую основу исследования составили труды таких ученых, как: Г. Аворник, А.А. Белинин, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова, И.В. Гейц, З.В. Дзугкоева, Ю.Б. Корсаненкова, Н. Лютов, О.Д. Мамедов, Л.А.Мирумян, Т.А. Нуждин, А.Я. Петров, Е.А. Пономарев, М.В. Пресняков, П.В. Ухтинский, Л.В. Щур-Труханович и др.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ИНСТИТУТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

1.1 Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха: история и современность

До отмены крепостного права 1861 г. российская промышленность была развита слабо, поэтому законодательства о труде как такого не существовало¹.

В.И. Миронов полагает, что отрасль трудового права возникла в конце XIX в. и связывает это с законом 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции»², поскольку принятие этого закона сформировало предмет трудового права и метод правового регулирования. Необходимо отметить, что после Октябрьской революции дореволюционное законодательство «фактически оказало определенное и притом немалое влияние на последующее развитие трудового законодательства в нашей стране, в частности, на первые советские декреты о труде, советские кодексы законов о труде, особенно на КЗоТ РСФСР 1922 г. ...»³.

Напротив, А.М. Куренной придерживается другого мнения и оппонировать к тому, что «в России первые законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, появились в конце XIX в., однако в то время вряд ли можно было говорить о появлении самостоятельной отрасли права. Государство пыталось как-то регулировать отдельные аспекты отношений, связанных с трудом, эти попытки выходили из сферы частного регулирования, но это еще не было трудовым правом в его современном понимании»⁴. По его мнению, трудовое

¹Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М.: НОРМА. 2001. – С.65.

²Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. – М.: Юрлитинформ, 1904. – С.71.

³Там же. – С. 88.

⁴Куренного А.М. Трудовое право России – М.: Юристъ, 2004. – С.99.

право как отрасль появилось в России после 1917 года. И, действительно, именно Кодекс законов о труде РСФСР 1918¹ г. был первой кодификацией трудового права.

По сравнению с европейскими странами, в России трудовое законодательство начало развиваться позже. Основу фабрично-трудоового законодательства составляют законы, принятые в 80-х гг. XIX в. Первым был закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»², запретивший применение труда детей в возрасте до 12 лет на фабриках, заводах и мануфактурах. Также он установил специальные правила по охране труда малолетних от 12 до 15 лет (ограничение продолжительности рабочего дня, запрет ночной работы, работы в воскресные и праздничные дни, привлечения малолетних и подростков от 15 до 17 лет к вредным и опасным работам). Указанный закон обязал фабрикантов предоставлять малолетним рабочим, не имевшим образования, возможность посещать народные училища. Фабриканты были обязаны регистрировать малолетних рабочих в особой книге. Согласно закона была создана специальная фабричная инспекция (20 человек), которая находилась в ведении министра финансов и была призвана наблюдать за исполнением правил и запретов, установленных в данном законе, составлять при участии полиции протоколы о нарушениях законодательных норм и передавать их в суд, поддерживать там обвинение против нарушителей³. За нарушение владельцами или руководством фабрик данных правил была установлена ответственность (арест или штраф). Закон не применялся на казенных предприятиях, но мог быть распространен на ремесленные заведения, если такое распространение власти находили возможным и полезным.

¹ Кодекса Законов о Труде РСФСР 1918 // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 33. – Ст. 779 (утратил силу).

² Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1863 – № 87. – Ст. 905 (утратил силу).

³ Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России – М.: Юрлитинформ, 1904. – С.77.

Закон от 12 июня 1884 г. «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах, о продолжительности их работы и о фабричной инспекции» рекомендовал владельцам фабрик, заводов и мануфактур открывать при своих предприятиях школы, порядок посещения которых и программы преподавания должны были определяться директорами народных училищ по соглашению с фабричной инспекцией.

Закон от 3 июня 1885 г. «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» запрещал привлекать женщин и подростков, не достигших 17 лет, к ночным работам на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках, предоставив министру финансов по согласованию с министром внутренних дел право распространить этот запрет и на другие промышленные предприятия.

Положение от 12 июня 1886 г. «О найме на сельские работы» регулировало трудовые отношения в сельском хозяйстве и содержало нормы, касавшиеся трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, дисциплины труда. Условия труда для сельскохозяйственных рабочих, нормы по охране их труда, установленные в указанном Положении, были, как правило, хуже, чем в промышленности¹.

Закон от 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановления о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения»² придал закону 1885 г. о воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам постоянный характер, но одновременно скорректировал его содержание в пользу фабрикантов, расширив возможности применения труда малолетних, в том числе в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также допустив в ряде случаев ночную работу для женщин.

¹Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М.: Юрлитинформ, 2001. – С.145.

² Пашенцев Д.А. История государства и права России. – М.: Эксмо, 2010. – С.48.

Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности»¹ заложил основу регламентации рабочего времени и времени отдыха для работников наемного труда². Этим законом в России была впервые установлена максимальная продолжительность рабочего дня для рабочих, предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени в ночные смены, по субботам, в канун праздников, допущены при определенных условиях сверхурочные работы и определена их максимальная продолжительность; установлены дни еженедельного отдыха и нерабочие дни. Закон 1897 г. не содержал положений о ежегодных отпусках. В нем отсутствовало указание о санкциях за его нарушения³.

Первая русская революция показала, что пренебрегать рабочими требованиями далее нельзя. До революции, не только власть, но и буржуазия отрицала его существование, доказывая, что в России нет рабочего класса, есть всего лишь «сословие фабричных людей», вчерашних крестьян, готовых в любой момент бросить завод, чтобы вернуться в деревню. Первая русская революция доказала утопичность этого взгляда.

Таким образом, вышеперечисленные акты действовали (с корректировкой) до февраля 1917 г. Все изданные законодательные акты были включены в Устав о промышленности. В 1913 году «фабричные» законы были выделены из Устава о промышленности в особый Устав о промышленном труде. С выпуском Устава о промышленном труде он стал главным источником фабрично-трудового законодательства, и с этого момента юридическая наука и практика стали ссылаться не столько на Полное Собрание Законов и на тексты соответствующих актов, сколько на статьи Устава о промышленном труде⁴.

¹ Гальченко П.Г. Рабочий вопрос в России XIX – начала XX вв.– М., 2003. – С.87.

² Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России – М.: Юрлитинформ, 1904. – С.80.

³ Пашенцев Д.А. История государства и права России. – М.: Эксмо, 2010. – С.51.

⁴Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М.: Юрлитинформ, 2001. – С.151.

Можно считать, что Устав о промышленном труде подготовил почву для кодификации трудового права в России после октября 1917 г.

Временные правила о профессиональных обществах 1906г. исключили объединения работников и работодателей в одних организациях. Это важное положение в последующем нашло отражение в Конвенции МОТ № 98 «О применении права на организацию и на введении коллективных переговоров» (1949 г.)¹.

До 1905 г. в России насчитывалось свыше сотни общественных организаций трудящихся, созданных по профессиональному признаку. Такие организации были распространены в особенности среди приказчиков, типографических работников, ремесленников. Профсоюзом фабрично-заводских комитетов являлись заводские товарищества Урала, которые были образованы в соответствии с Положением о горнозаводском населении казенных горных заводов от 8 марта 1861 г.².

Подводя итоги, можно заключить, что фабрично-трудоу законодательству были присущи отдельные черты представительства в сфере труда. Оно не получило широкого распространения в тот период, в значительной степени носило формальный характер. Неоднозначной была позиция ученых о том, кому должна быть отведена ведущая роль в осуществлении представительства работников и работодателей – государству либо профсоюзам. В то же время положительную роль в развитии представительства сыграло законодательное закрепление положений, предусматривающих построение российских профсоюзов по профессиональному признаку, исключавших объединение работников и работодателей в

¹Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» от 01 июля 1949 г. / Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – М., 1960. – С. 292 – 297.

² Положение о горнозаводском населении казенных горных заводов ведомства Министерства финансов // ПСЗ-П. – Т. 36. – № 36. – Ст. 719. (утратил силу).

одних организациях, что в последующем нашло отражение в международных правовых актах¹.

С 25 сентября 1992 года Кодекс законов о труде РСФСР² переименовывается в Кодекс законов о труде Российской Федерации³. Принципиальных изменений о рабочем времени работника не произошло, однако этим законом устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Правовой основой рабочего времени сегодня является ч. 5 ст.37 Конституции РФ⁴, закрепляющая, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Также рабочее время в Российской Федерации в настоящее время регулируется Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ)⁵.

1.2 Понятие и рабочего времени, правовое ограничение

Труд человека, как и вся его жизнь, всегда протекает во времени. Для всех видов общественно полезной деятельности людей общим измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, с другой – обеспечивает работнику предоставление времени для отдыха и восстановления затраченных сил⁶.

Рабочее время и время отдыха – взаимосвязанные правовые категории. Эти категории используются не только в юридической науке, но и в

¹ Пашенцев Д.А. История государства и права России. – М.: Эксмо, 2010. – С.55.

² Кодекса Законов о Труде РСФСР 1922 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903. (утратил силу).

³ Кодекс законов о труде Российской Федерации от 1 апреля 1972 г // Бюллетень Министерства труда РФ. – 1993. – № 1-2 (утратил силу)

⁴ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ // Российская газета – 2001 – 31 декабря.

⁶ Буянова М.О. Трудовое право России – М.: Проспект, 2010. – С.101.

социологии, психологии, экономике и в других отраслях знаний. Каждая из этих наук изучает те или иные аспекты рабочего времени. Так, в экономическом аспекте рабочее время состоит из двух частей: 1) времени производительной работы; 2) времени перерывов в работе (потерь рабочего времени из-за производственных неполадок и потерь, которые зависят от самого работника)¹.

Рабочее время измеряется в тех же единицах, что и время вообще, т.е. в часах, днях и т. д. Законодательство чаще всего использует такие измерители, как рабочий день (смена) и рабочая неделя. Необходимо отметить, что для современного трудового права важно то, что и рабочее время, и время отдыха подлежат правовому регулированию.

Вопросам регулирования рабочего времени большое внимание уделяет Международная организация труда. Прежде всего, необходимо отметить Конвенцию МОТ № 47 (1935 г.) «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю»². Ряд конвенций и рекомендаций МОТ имеют ориентирующее значение. К ним можно отнести Рекомендацию МОТ № 116 (1962 г.) «О сокращении продолжительности рабочего времени»³, Конвенцию МОТ № 171 (1990 г.) «О ночном труде»⁴ и др.

В статье 2 Директивы Европейского парламента и совета от 4 ноября 2003 г. «О некоторых аспектах организации рабочего времени»⁵ под рабочим временем понимается любой период, в течение которого работник согласно национальному законодательству и (или) практике находится на рабочем месте

¹ Косаренко Н.Н. Трудовое право – М.: Волтерс Клувер, 2015. – С.109.

² Конвенция Международной Организации Труда № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю от 22 июня 1935 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 280.

³ Рекомендации Международной организации труда от 26 июня 1962 г. № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» // Международное бюро труда. – 1991. – 30 июня.

⁴ Конвенция Международной Организации Труда от 10 июля 1948 г № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» // Международное бюро труда. – 1991. – 30 июня.

⁵ Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. «О некоторых аспектах организации рабочего времени» // Международное бюро труда. – 2003. – 10 ноября.

в распоряжении работодателя и при осуществлении своей деятельности или своих функций.

Рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение дня. Оно может быть меньше или больше установленной для работника продолжительности работы. В рабочее время включаются и другие периоды в пределах нормы рабочего времени, когда работа фактически не выполнялась. Например, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены), простой не по вине работника.

Продолжительность рабочего времени, как правило, устанавливается путем закрепления недельной нормы рабочего времени. Максимальный предел длительности рабочего времени установлен законодательством, тем самым оно ограничивает продолжительность рабочего времени¹. Статья 37 Конституции РФ², закрепляя в п. 5 право на отдых, указывает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.

ТК РФ рабочему времени отвел разд. IV, состоящий из двух глав (15 и 16).

Статья 91 ТК РФ дает определение рабочего времени³.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Исходя из этого, в правах сторон трудовых отношений определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время на обеденный перерыв, а также режим рабочего времени, посредством которого

¹ Бердычевский В.С. Трудовое право – Ростов на Дону: Феникс, 2014 – С. 125.

² Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ // Российская газета – 2001. – 31 декабря.

обеспечивается отработка установленной действующим законодательством нормы рабочего времени¹.

Кодекс подчеркивает, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта максимальная продолжительность рабочего времени распространяется на абсолютное большинство работников и поэтому в правовом аспекте считается всеобщей мерой труда.

Значение ограничения законом рабочего времени заключается в том, что²:

1) обеспечивает охрану здоровья работника от чрезмерного переутомления и способствует долголетию его профессиональной трудоспособности и жизни;

2) за установленное законом рабочее время общество, производство получают от каждого работника необходимую определенную меру труда;

3) позволяет работнику обучаться без отрыва от производства, повышать свою квалификацию, культурно-технический уровень (развивать личность), что, в свою очередь, способствует росту производительности труда работника и воспроизводству квалифицированной рабочей силы.

Ко времени, в течение которого работник хотя и не выполняет свои трудовые обязанности, но осуществляет иные действия, относятся периоды времени, которые признаются рабочим временем, например время простоя не по вине работника. Так, например, в соответствии со ст. 109 ТК РФ в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (например, рабочим-строителям, монтажникам и т.п.) или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Температуру и силу ветра, при которых этот вид перерыва необходимо предоставлять, определяют органы исполнительной

¹ Бондаренко Э.Н. Трудовое право – М: Норма, 2013. – С.130.

² Буянова М.О. Трудовое право России – М.: Проспект, 2010. – С. 124.

власти. Конкретная же продолжительность таких перерывов определяется работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.¹

Перерывы для производственной гимнастики необходимо предоставлять тем категориям работников, которые в силу специфики их труда нуждаются в активном отдыхе и проведении специального комплекса гимнастических упражнений². Например, водителям положены такие перерывы через 1 - 2 часа после начала смены (до 20 мин.) и спустя 2 часа после обеденного перерыва. В отношении любых других категорий работников вопрос о предоставлении им таких перерывов решается в правилах внутреннего распорядка.

Согласно ст. 258 ТК РФ в рабочее время включаются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Как правило, в рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.п.), предусмотренных технологией и организацией труда, и не включается время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего дня, обеденный перерыв³.

В условиях непрерывного производства прием-передача смены является обязанностью сменного персонала, предусмотренной действующими в организациях инструкциями, нормами и правилами. Прием-передача смены обусловлена необходимостью принимающего смену работника ознакомиться с

¹ Гусов К.Н. Трудовое право России – М.: ТК Велби, 2014. – С.135.

² Косаренко Н.Н. Трудовое право – М.: Волтерс Клувер, 2015. – С.142.

³ Миронов В.И. Трудовое право России – М.: Интел-Синтез, 2015. – С.125.

оперативной документацией, состоянием оборудования и ходом технологического процесса, принять устную и письменную информацию от сдающего смену работника для продолжения ведения технологического процесса и обслуживания оборудования¹. Конкретная продолжительность времени приема-передачи смены зависит от сложности технологии и оборудования. Вместе с этим, учитывая, что ст. 91 ТК РФ² предоставляет сторонам трудовых отношений право самим определять принципы регулирования рабочего времени, то и вопросы включения вышеприведенных временных отрезков в рабочее время должны решаться ими самостоятельно. Принятое же решение закрепляется в утверждаемых в установленном порядке правилах внутреннего трудового распорядка.

В настоящее время усиливается роль договорного регулирования рабочего времени, что дает возможность устанавливать рабочее время меньшей продолжительности. Если же в организации не заключен коллективный договор либо условие о продолжительности труда не было включено в его содержание, то в таком случае действует предельная норма, предусмотренная законом. Виды рабочего времени различаются по его продолжительности. Нормирование рабочего времени осуществляется с учетом ряда условий труда, возрастных и других особенностей работников³.

Трудовое законодательство устанавливает следующие виды рабочего времени: 1) нормальная продолжительность рабочего времени; 2) сокращенная продолжительность рабочего времени и 3) неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю как при пяти, так и при шестидневной рабочей неделе. Это установленная законом (ст. 91 ТК РФ) норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) на всей территории Российской Федерации, независимо от организационно-

¹ Невская М.А. Трудовое право – М.: Омега-Л, 2014 – С. 104.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ // Российская газета – 2001 – 31 декабря.

³ Оробец В.М. Трудовое право – М.: Юридическая литература, 2015 – С. 72.

правовой формы предприятия, вида работы, продолжительности рабочей недели¹. Нормальное рабочее время является общим правилом и применяется в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда; распространяется на работников физического и умственного труда. Нормальное рабочее время должно быть такой продолжительности, чтобы сохранить возможность жизнедеятельности и работоспособности. Его продолжительность зависит от уровня развития производственных сил. Следует учесть и то, что нормальная продолжительность рабочего времени, установленная статьей 91 ТК РФ, в одинаковой степени относится как к постоянным работникам, так и к временным работникам, к сезонным работникам, к работникам, принятым на время выполнения определенных работ (ст. ст. 58, 59 ТК РФ), и др.²

Что же касается совместителей, то продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Между тем законодатель установил, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (абз. 1 ст. 284 ТК РФ). В отдельных нормативных актах законодатель устанавливает исключения из вышеобозначенных правил. Такое исключение содержится, например, в Постановлении Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»³.

Законодатель предусматривает обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет, является табель учета рабочего

¹Трудовое право / под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, закон и право, 2013. – С.131.

² Толкунова В. Н. Трудовое право: Курс лекций – М.: Велби, 2002. – С.104.

³ 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. – 2003. – № 51.

времени, где отражается вся работа: дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные часы работы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством, простои не по вине работника и др.¹

Следует различать продолжительность рабочего времени в течение суток и нормы рабочего времени. Продолжительность рабочей недели исчисляется из семи часов продолжительности рабочего дня, продолжительность рабочего времени в течение суток может быть различной. Кроме нормальной продолжительности рабочего времени ТК РФ регулирует вопросы сокращенного рабочего времени, неполного рабочего времени, ненормированного рабочего времени, сверхурочных работ и т.д.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ). Этот вид рабочего времени, во-первых, установлен Трудовым кодексом и федеральными законами, во-вторых, обязателен для работодателя, в-третьих, оплачивается как нормальное рабочее время. Его продолжительность меньше нормы, но продолжительность сокращенного рабочего времени неодинакова для тех работников, для которых оно установлено. Законом устанавливается не только предельная продолжительность рабочей недели (ст. 92 ТК РФ), но и рабочего дня (ст. 94 ТК РФ).

При установлении сокращенной продолжительности рабочего времени за работником сохраняются все предусмотренные законодательством льготы и преимущества².

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать³:

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

¹ Толкунова В.Н. Трудовое право – М.: ТК Велби, 2013. – С.98.

² Никонов Д.А. Трудовое право: курс лекций – М.: Норма, 2014. – С.109.

³ Маврин С.П. Трудовое право России – М.: Юридическая литература, 2012. – С.74.

– для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов;

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

Труд несовершеннолетних работников оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Однако работодатель имеет право за собственный счет производить им доплаты до нормальной заработной платы соответствующей категории работников при нормальной продолжительности работы¹. Это правило применяется независимо от системы оплаты труда (повременная или сдельная) – ст.271 ТК РФ.

Сокращенное рабочее время также установлено для работников с пониженной трудоспособностью - инвалидов I и II групп, согласно части 1 статьи 92 ТК РФ и статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»².

Как указано в ст. 23 Закона о социальной защите, инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Этой же статьей определено, что не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих их положение по

¹ Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве – М.: ЗАО Юсти-цинформ, 2014 – С. 130.

² Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563 .

сравнению с другими работниками¹. Статьей 23 Закона о социальной защите предусматриваются следующие условия при организации труда инвалидов: для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Эти положения соответствуют ТК РФ (ст. 92). При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов времени, определенного медицинским заключением (ст. 94 ТК РФ).

Следующая категория граждан, для которых действует сокращенная продолжительность рабочего времени, – это работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность рабочего времени этих лиц сокращается на четыре и более часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ, не может превышать 36 часов в неделю. Согласно Федеральному закону от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

Наименования профессий рабочих и должностей инженерно-технических работников и служащих, предусмотренных в Списке, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, работников связи и младшего обслуживающего персонала, не вошедших в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, а также Единой номенклатурой должностей служащих².

¹Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

² Никонов Д.А. Трудовое право: курс лекций – М.: Норма, 2014. – С.129.

Право на установление сокращенного рабочего дня имеют все работники, профессии, и должности которых предусмотрены в соответствующих разделах Списка независимо от отрасли экономики. Кроме того, указанное право возникает у работника, если он фактически выполнял такую работу во вредных условиях не менее половины рабочего дня¹.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, п. 5 ст. 55 Закона об образовании²), что связано с особым характером их труда, требующего значительного интеллектуального и нервного напряжения. Наряду со ст. 333 ТК РФ в настоящее время на территории Российской Федерации продолжительность рабочей недели учителей и других работников просвещения во многом регулируется еще союзным законодательством. При этом имеет место четкая связь ставок должностных окладов с количеством отработанных часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени и сокращенная продолжительность рабочего времени по своей сути являются видами полного рабочего времени, в течение которого работник отрабатывает установленную законом норму продолжительности рабочего времени. В этом отличие сокращенного рабочего времени от неполного³.

Неполное рабочее время. Третий вид рабочего времени. Неполное рабочее время по своей продолжительности всегда меньше, чем нормальное или сокращенное рабочее время. Сам термин «неполное рабочее время» охватывает как неполную рабочую неделю, так и неполный рабочий день. Такой вид рабочего времени устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Кроме того, работодатель (в том числе физическое лицо) обязан устанавливать

¹Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Е.Н. Сидоренко – М. : Юрайт-Издат, 2015. – С.95.

²Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрании законодательства РФ. – 2012. – № 53 (часть I). – Ст. 7598.

³ Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха – М.: Юрист, 2014. – С.73.

неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (п. 1 ст. 93 ТК РФ).

Во многом режим работы на условиях неполного рабочего времени регулируется до сих пор союзными актами права (в части, не противоречащей ТК РФ) и, в частности, Положением о неполном рабочем времени от 29 апреля 1980 г.¹. Установлено, что при приеме на работу с неполным рабочим днем запись об этом в трудовой книжке не производится (п. 3 Положения).

Неполным может быть как рабочий день, так и рабочая неделя. Причем ни минимум, ни максимум в действующем законодательстве не устанавливается. По Положению о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, от 29 апреля 1980 г. неполное рабочее время устанавливалось, как правило, не менее 4 часов и не более 20, 24 часов при пяти-, шестидневной рабочей неделе².

При неполном рабочем дне работник трудится меньше часов, чем установлено расписанием или графиком на данном предприятии для данной категории работников, например вместо восьми часов четыре³.

При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней против пятидневной или шестидневной недели.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений

¹Постановление Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» // Бюллетене Госкомтруда. – 1980. – № 8.

² Нуртдинова, А.Ф. Практика применения законодательства о труде – М.: Норма, 2013 – С.125.

³ Там же – С.128.

продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав¹.

Неполное рабочее время может устанавливаться не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя. Так, переход на условие неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технических условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации на срок не более шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующего режима рабочего времени, трудовой договор расторгается по инициативе работодателя по п. 2 ст. 81 ТК с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Неполное рабочее время может состоять одновременно в уменьшении рабочего дня и рабочей недели. Может быть применен и такой режим неполного рабочего времени, когда ежедневная работа разделяется на части (например, утренняя и вечерняя доставка почты в офис предприятия и т.д.)².

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон, как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы, упомянутый в статье 93 ТК РФ, срок: например, на период учебного года ребенка, на период до достижения им 10 лет и т.п. (п. 4 Положения). Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работника в случаях, предусмотренных в ТК РФ. Однако работодатель очень часто отказывает работнику в установлении неполного рабочего времени. Отсюда вытекает вопрос, в какой орган работник может обжаловать действия работодателя. Отказ работодателя в установлении режима неполного рабочего времени работник может обжаловать в соответствии со статьей 385 ТК РФ в комиссию по трудовым спорам (КТС), создаваемую в организации. В соответствии со статьей 390 ТК РФ работник, не согласный с решением комиссии по трудовым спорам, вправе обратиться в суд.

¹ Орловский Ю.П. Трудовое право России – М.: ИНФРА-М, 2013. – С.122.

² Там же – С.131.

ТК РФ в отличие от КЗоТ не называет КТС первичным органом по рассмотрению трудовых споров. Предварительное рассмотрение спора в КТС не является обязательным условием, без соблюдения которого работник не может обратиться в судебные органы. Работник может обратиться в суд, минуя комиссию. Инициаторами образования КТС выступают сами стороны трудового спора – работник и работодатель. На рассмотрение комиссии трудовой спор поступает, когда работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, КТС в данном случае является арбитром между сторонами в споре.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения. Если же жалоба не подана, то решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней, по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

ТК РФ сохранил норму ст. 208 КЗоТ¹ о том, что в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в 10-дневный срок, работник вправе передать его рассмотрение в суд. Столь короткий срок объясняется тем, что само обращение в суд ограничено 3-месячным сроком (ст. 392 ТК РФ). Право сторон на обращение в суд с жалобой на решение КТС не ограничивается какими-либо условиями. По любому основанию, как работник, так и работодатель вправе оспаривать в суде решение КТС².

Неполное рабочее время может устанавливаться не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя. Так, переход на условие неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технических условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации на срок не более шести месяцев в

¹Кодекс законов о труде Российской Федерации от 1 апреля 1972 г // Бюллетень Министерства труда РФ. – 1993. – № 1-2 (утратил силу).

² Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского – М.: Юстицинформ, 2013. – С.135.

случаях, когда режим неполного рабочего времени вводится на предприятии для всех или отдельных работников по инициативе администрации¹.

В ноябре 2010 года. Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) был предложен законопроект. Предприниматели предлагают ввести 60 часовую рабочую неделю, предлагая следующий текст законопроекта 1 2. Ст. 97 ТК РФ; по просьбе работника и на основании его письменного заявления работодатель может разрешить работнику по той же профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без оформления внутреннего совместительства. При этом общая продолжительность рабочего времени не может превышать 60 часов в неделю и двенадцати часов в день. Такая работа не является сверхурочной и оплачивается в размере, установленном в трудовом договоре². Речь здесь идет о 60-часовой неделе «по просьбе работника», а значит, это нельзя считать увеличением рабочей недели. Так и нынешняя 40 часовая рабочая неделя устанавливается в результате подписания трудового договора, т.е. с согласия работника. Согласно ст. 37 Конституции РФ, труд у нас свободен, а принудительный труд запрещен.

Оценивая предложение о введении 60-часовой рабочей недели необходимо принять во внимание взаимообусловленность психофизиологических аспектов трудовой деятельности и социальных. В современных условиях выполнение профессиональных функций требует от человека работы на грани своих психологических возможностей и ресурсов. Это связано с возросшей интенсивностью труда, и с увеличившемся с объемом информации, и с внедрением новых технологий³. Как следствие, человеческий организм испытывает перегрузки, приводящие к временному снижению работоспособности. Переутомление, как правило, сопровождается раздражением, эмоциональным опустошением и безразличием. Признаки переутомления

¹ Буянова М.О. Трудовое право России – С.155.

² Там же – С.159.

³ Там же – С.161.

сложно не заметить. Человек чувствует слабость, усталость, сонливость. Происходит истощение организма. Переутомление так же сопровождается головными болями, мигренями, нервным тиком. Несмотря на усталость, которая появляется в конце рабочего дня, человек может испытывать проблемы со сном, мучится бессонницей. Снижается стимул к труду, повышается травматизм и количество профессиональных заболеваний, нарушается баланс межличностных отношений в силу нарастания конфликтов внутри коллективов.

За последние десятилетия увеличилось количество случаев сердечнососудистых заболеваний у населения в трудоспособном возрасте. Официальная медицина ссылается в этом вопросе на неправильный образ жизни, но ученые другого мнения. Главные причины высокой заболеваемости и смертности связаны с качеством жизни и условиями труда. По данным Федеральной инспекции труда РФ, начиная с 1995 года, уровень травматизма на частных предприятиях отмечается в несколько раз выше (более чем в 3 раза), чем на государственных. В настоящее время в России на производстве ежемесячно погибает 650 человек, 1000 человек выходят на инвалидность, около 20% человек работает в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. Удельный вес рабочих мест с вредными и опасными условиями труда вырос с 1990 года по настоящее время более чем на 5% и составляет в последние годы в среднем примерно 23%, достигая в отдельных отраслях производства трети и даже половины. Первичный выход на инвалидность с 1990 года вырос примерно на 50%). С учётом реального объёма производства, показатели травматизма в России постоянно возрастают (при некотором численном сокращении числа травм на производстве в последние годы).

Обычно в качестве главной причины более низкой производительности труда в России традиционно называли лень и безалаберность российского человека. Однако, при ближайшем рассмотрении оказывается, что причины кроются в том, что не внедряются научные методы организации труда и новые

технологии, не каждый предприниматель вкладывает денежные средства в обучение сотрудников, разработку и реализацию программы мотивации наемных работников и т.д. поэтому более эффективно поднимать производительность труда за счет улучшения этих факторов, а не за счет увеличения рабочего времени¹.

Представляет теоретический интерес зарубежное трудовое право.

Легальное определение рабочего времени в США отсутствует. Но закрепляется понятие рабочей недели. Под рабочей неделей понимается установленный и периодически утверждающийся период времени продолжительностью 168 часов (семь 24-часовых периодов). Поскольку работник не в состоянии проработать 168 часов в течение недели без предоставления времени для сна и отдыха, можно судить о некорректности данного определения. При закреплении указанного определения американский законодатель включил в понятие рабочей недели тот период времени, в течение которого работник привлекается к работе (работа в дневное время, ночные и сверхурочные работы). Рабочая неделя в США не всегда совпадает с календарной. Она может начинаться с любого дня недели и с любого времени суток. Рабочая неделя устанавливается как на отдельном предприятии, так и на группе предприятий, принадлежащих разным работодателям. Работодатель вправе изменять рабочую неделю только в том случае, если это изменение будет носить постоянный характер и работникам будет выплачена компенсация за сверхурочную работу.² В США на законодательном уровне не закреплены также максимальные пределы указанных работ. К сверхурочным работам относятся любые виды работ, выполняемые за пределами определенного количества часов в течение дня или недели. В связи с отсутствием оговорки о том, с чьей стороны может исходить инициатива указанных работ,

¹Нуртдинова А.Ф. Практика применения законодательства о труде – М.: Норма, 2013 – С.170.

²Международное трудовое право/ под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – С. 116.

напрашивается вывод, что сверхурочные работы в США могут выполняться как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

Например, по трудовому праву Франции рабочим считается время действительной работы или, как отмечают некоторые ученые, фактически отработанное время. Периодом действительной работы является время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя и обязан подчиняться его указаниям, при этом, не имея права свободно осуществлять личные занятия. Согласно французскому законодательству для всех типов компаний во Франции, рабочая неделя составляет 35 часов. Рабочий день не может длиться более 10 часов. Более того, работник не должен работать более 4,5 часов без перерыва. Некоторые отраслевые коллективные соглашения допускают 12-часовой рабочий день¹.

В общем и целом, максимальная длительность рабочей недели не должна превышать 48 часов, а при продолжительном периоде переработок (9 максимум 12 недель подряд), максимально допустимая длительность рабочей недели не может превышать 44 часов в неделю или при определенных обстоятельствах, 46 часов.

При полной занятости продолжительность рабочего времени в Германии составляет примерно 40 часов в неделю. Также существует возможность работать неполный рабочий день. Максимальная продолжительность рабочего времени в неделю ограничена законом в среднем 48 часами (60 часами с учетом средней продолжительности рабочего времени в неделю, не превышающей 48 часов, в течение 6 месяцев)². Обычно работают с понедельника по пятницу. Закон допускает работу во все рабочие дни недели (с понедельника по субботу), а также работу по ночам и по сменам. Во многих отраслях, например, в здравоохранении, в общественном питании и на транспортных предприятиях, также разрешена работа по воскресеньям и в праздничные дни.

¹ Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – С. 135.

² Там же – С.139.

Согласно статье 110 Трудового кодекса Республики Беларусь рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

Представляется спорной точка зрения И.А. Дедковой¹, предлагающей внести в часть 1 ст. 91 ТК РФ после слов «иными нормативными правовыми актами» дополнение «а также соглашением работодателя и работника» и сформулировать ее следующим образом: «Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, а также соглашением работодателя и работника относятся к рабочему времени». Фактическое отработанное время относится к нормальному так же, как применение права относится к норме права или как исполнение обязательства к обязательству².

В статье 91 ТК РФ акцент несколько смещен в сторону определения периодов, составляющих рабочее время. Указание в норме-дефиниции отсылочной части представляется следствием несовершенства законодательной техники.

Заслуживают внимания следующие точки зрения. Так, В.С. Козлов полагает, что рабочее время – один из центральных институтов трудового права, представляет собой совокупность правовых норм, установленных в целях обеспечения работникам права на отдых и ограничение рабочего времени, а также в целях закрепления меры труда³.

В трудовом праве регулирование рабочего времени и времени отдыха – одно из интереснейших направлений для исследования. Законодатель

¹Дедков И.А. Режим рабочего времени и времени отдыха работников из числа водителей организаций. – М.: Норма, 2015. – С.48.

²Невская М.А. Трудовое право – М.: Омега-Л, 2014. – С.157.

³Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах – М: Юрлитинформ, 2007. – С.78.

стремится к достижению, по меньшей мере, трех целей. Первая часто определяется как обеспечение права работников на отдых. Так подчеркивается взаимосвязь обоих институтов трудового права. Вместе с тем можно утверждать, что цель правового регулирования в данном случае – гарантирование надлежащей охраны труда.

Мы согласны с мнением А.Я. Петрова, что институты рабочего времени и времени отдыха не следует воспринимать как исключительно «защитные», полезно видеть в них «производительность»¹. Именно в этом случае возрастет эффективность использования на практике (в том числе при коллективно-правовом регулировании) всех потенциальных возможностей этих групп норм трудового права.

1.3 Понятие времени отдыха и его виды

Время отдыха является одним из институтов трудового права. Данный институт содержит в себе нормы, осуществляющие правовое регулирование общественных отношений по предоставлению и использованию различных видов времени отдыха. К ним относятся перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные и нерабочие праздничные дни, а также отпуска².

Впервые понятие времени отдыха было сформулировано в 20-х гг. XX в. Под временем отдыха понималось «время, в течение которого рабочие и служащие свободны от работы и которым они могут располагать по своему усмотрению»³.

В 1944 г. Г.К. Москаленко высказал мнение, что время отдыха – это определенное законом или на основании закона время, в течение которого

¹ Петров А.Я. Рабочее время: Фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2010. – № 3. – С. 34.

² Маврин С.П. Трудовое право России – М.: Юридическая литература, 2012. – С.188.

³ Трудовое право России / под ред. Е.Б. Хохлова, В. А. Сафонова – М.: ИД Юрайт, 2015. – С.183.

работники свободны от выполнения своих трудовых обязанностей. Позднее к нему присоединились Л.Я. Островский, А.И. Шебанова, В.И. Никитинский и др. Другие исследователи, занимающиеся трудовым правом, например Я.А. Карасев, М.Ю. Гольдштейн, В.С. Коротков, Л.Я. Гинцбург, согласились с этой точкой зрения, но при этом добавили признак времени отдыха, содержащийся в определении Л.В. Забелина, М.Н. Левина, Я.Р. Эмдина. Таким образом, они определяли время отдыха как время, когда работники должны быть свободны от выполнения трудовых обязанностей и которое может использоваться ими по-своему. Мнение этой группы ученых получило наибольшее распространение в науке трудового права¹. Оно нашло отражение в ТК РФ.

В части 5 ст. 37 Конституции РФ предусмотрено, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Следовательно, право на отдых является конституционным и его реализация – одна из задач трудового законодательства (ТК РФ, иных федеральных законов, законов субъектов Федерации) и подзаконных нормативных правовых актов.

Статья 2 ТК РФ закрепляет в качестве основного принципа правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска².

Право на отдых признано в качестве одного из основных трудовых прав работника (ст. 21 ТК РФ). В частности, право работника на отдых обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и

¹Трудовое право. Практикум / под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой – М.: АспектПресс, 2013. – С.139.

² Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: ТК Велби, 2007. – С.194.

категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Согласно статье 106 ТК РФ время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Данное понятие позволяет отграничить время отдыха от смежных правовых категорий «вне рабочего времени» и «свободного времени», а также других в соответствии ТК РФ, иными федеральными освобождение от выполнения трудовых обязанностей (например, время исполнения работником государственных или общественных обязанностей, ст. 170 ТК РФ). Из легального определения следует, что время отдыха является по своей сущности противоположностью (антиподом) рабочего времени, с другой стороны, они находятся в определенной зависимости друг от друга, ибо сокращение установленной продолжительности рабочего времени влечет соответствующее увеличение времени отдыха, и наоборот.

Российское трудовое законодательство не устанавливает порядок использования времени отдыха, оно лишь определяет общие нормы о его предоставлении в течение рабочего дня (смены), суток, недели и т.д., однако закрепляет такие важные гарантии, как сохранение места работы (должности) и включение времени отдыха в трудовой стаж работника¹.

Термин «отдых» означает не только отдых в его буквальном смысле. Работник вправе использовать время отдыха по своему усмотрению.

Время отдыха – важнейший институт трудового права России, позволяющий удовлетворять самые различные потребности и интересы работников: восстановление духовных и физических сил, укрепление здоровья; развитие и совершенствование личности, его способностей, дарований, таланта; занятие творческой деятельностью (живопись, музыка, поэзия); физической культурой и спортом, туризмом; участие в политической и культурной жизни

¹Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха – М.: ГроссМедиа, 2014. – С.166.

общества. Однако основное (фундаментальное) назначение времени отдыха и восстановление сил и здоровья работника, его трудоспособности¹.

Таким образом, важнейшей и определяющей функцией института времени отдыха в трудовом праве является восстановительная. Вот что, прежде всего, должен учитывать федеральный законодатель при конструировании раздела V ТК РФ.

Вместе с тем в науке трудового права еще заметна точка зрения о существовании института рабочего времени и времени отдыха. В его защиту часто приводятся аргументы о взаимосвязи и взаимозависимости рабочего времени и времени отдыха, неразрывно связанных между собой категориях и т.д. Это аксиома. Тем не менее, время отдыха – качественно иная категория в социальном, экономическом и правовом смысле. Более того, время отдыха и время труда («рабочее время») – антиподы, противоположности, как по форме, так и по содержанию. У них различные цели и задачи. Поэтому нельзя не признать время отдыха самостоятельным институтом трудового права².

Существенным и прогрессивным явлением служит закрепление в ТК РФ раздела V «Время отдыха» (наряду с разделом «Рабочее время»). И в целом концептуально построение Кодекса таково, что каждому его разделу соответствует институт трудового права. А точнее – законодатель в структуру ТК РФ положил научно обоснованную систему трудового права.

Под институтом времени отдыха понимается совокупность правовых норм, регулирующих время отдыха работников, его виды и продолжительность. В основе этого института лежат нормы Конституции РФ и международное трудовое право (в частности, ч. 5 ст. 37 Конституции РФ³ и статья 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г.⁴).

¹ Миронов В.И. Трудовое право России – М.: Интел-Синтез, 2015. – С.175.

² Невская М.А. Трудовое право – М.: Омега-Л, 2014. – С.119.

³ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

⁴ Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

В аспекте совершенствования правового регулирования института времени отдыха целесообразно отметить следующее. В ст. 2 ТК РФ в качестве основного принципа правового регулирования трудовых отношений непосредственно связанных с ними отношений предусмотренных обеспечение права каждого работника на отдых. В противном случае возникает определенное разночтение между взаимосвязанными статьями 21 и 22 ТК РФ¹.

Другой аспект, в ст. 2 ТК РФ предусмотрена норма «предоставление... оплачиваемого ежегодного отпуска», а в ст. 21 – право работника на «предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков». С учетом признанного в науке трудового права факта существования различных ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков полагаю обоснованным скорректировать редакцию статьи 2 Кодекса, т.е. вместо слов «оплачиваемого ежегодного отпуска» записать «оплачиваемых ежегодных отпусков».

Нуждаются в уточнении и иные принципиальные (общие) правовые положения. Так, ст. 2 ТК РФ предусматривает норму «предоставление ежедневного отдыха». Статья 22 ТК РФ тоже включает такое положение, как «предоставление ежедневного отдыха». В ст. 21 этой важной нормы нет. На наш взгляд, это пробел, и его целесообразно восполнить.

В названии главы 18 (ст. ст. 108 и 109 ТК РФ) предусматривается, что в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ // Российская газета – 2001 – 31 декабря.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Таким образом, название главы 18 и статей 108 и 109 ТК РФ и их содержание допускают подмену принципиальной категории трудового права - времени отдыха на «перерывы в работе». В связи с этим целесообразно привести их в соответствие с Конституцией РФ (ст. 37) и разделом V ТК РФ. А в статье 107 ТК РФ вместо «перерыв в течение рабочего дня (смены)» записать «отдых в течение рабочего дня (смены)», что, несомненно, более логично и правильно.

Вместо слов в названии главы 18 «Перерывы в работе» и статьи 108 «Перерывы для отдыха и питания» ТК РФ представляется обоснованным предусмотреть «Отдых в течение рабочего дня (смены)».

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В законодательстве прописано, что трудовая деятельность граждан в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, именно так гласит ст. 113 ТК РФ. Несмотря на это, в некоторых случаях граждане могут быть привлечены руководителем к осуществлению трудовых обязанностей, если это позволит в дальнейшем сохранить нормальную работу на предприятии и во всех его подразделениях. Для того чтобы привлечь гражданина к труду в

нерабочий либо праздничный день, начальник должен взять с него письменное согласие. В противном случае это будет считаться нарушением трудового законодательства, потому что обязать сотрудника к выполнению работы в праздничные и выходные дни можно без его согласия только при обстоятельствах, которые предусмотрены ст. 113 ТК РФ. Осуществление трудовых обязанностей гражданином в нерабочее время всегда происходит только на основании распоряжения либо приказа руководителя организации, с которым работника должны ознакомить под роспись¹.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях²:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми

¹ Бондаренко Э.Н. Трудовое право – М: Норма, 2013. – С.122.

² Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве – М.: ЗАО Юсти-цинформ, 2014. – С.124.

Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом трудовым, коллективным договором, локальным нормативным актом (Федерального закона от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ¹). В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Случаи, когда лица не соглашаются на работу в выходные и праздники, всегда встречаются на практике. Здесь начальник уже никак не может повлиять на подчиненного. Потому что привлечение к трудовой деятельности в данное время будет являться незаконным, кроме тех исключительных случаев, на которые указывает статья 113 ТК РФ. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни прямо обосновывает тот факт, что привлечение к труду в данной ситуации является недопустимым и может происходить только с согласия самого лица, которое оно оформит в письменном виде, и только в том случае, если это необходимо для продолжения нормальной деятельности организации².

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

¹Федеральный закон от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 9. – С т. 812.

² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография – М.: Проспект, 2009. – С.157.

Представляется, положения данной статьи Кодекса относятся в большей мере к институту рабочего времени, а не ко времени отдыха. В связи с этим их целесообразно было бы закрепить в разделе IV ТК РФ. Кроме того, нормы (правила) о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, необходимо исключить, так как в несколько иной редакции они предусмотрены в статье 259 ТК РФ.

Несмотря на то, что все руководители стараются соблюдать трудовое законодательство, иногда происходят такие ситуации, когда работники, посчитав, что их права были нарушены, обращаются за защитой в судебные органы. И очень часто выигрывают такие процессы. Пример: гражданин, имеющий инвалидность, трудился на предприятии уборщиком. В выходной день начальник попросил его выйти и собрать мусор, оставшийся от сварочных работ. При этом работодатель не усмотрел тот факт, что лицо является человеком с ограниченными возможностями. Гражданин от работы в указанный день отказался, а начальник его уволил за прогул. Работник обратился в суд¹. При рассмотрении материалов дела суд пояснил, что прекращение трудового договора было незаконным, потому что гражданин является инвалидом, а значит, может привлекаться к трудовой деятельности в нерабочее время, если это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, на что указывает статья 113 ТК РФ. Случаи привлечения работников в нерабочие дни без их согласия прямо прописаны в кодексе. Поэтому увольнение человека было необоснованным. В результате гражданин был восстановлен в организации с компенсацией морального вреда и оплатой вынужденного прогула.

Как отмечалось ранее, трудовое законодательство с первых шагов своего формирования включало в себя производственную функцию, значительное внимание уделялось производительности труда. Охране труда отводилась роль второго плана. С.А. Иванов, характеризуя нормотворчество советского периода,

¹ Бердычевский В.С. Трудовое право – Ростов на Дону: Феникс, 2014. – С.171.

писал, что «законодательство о труде рассматривается как средство повышения производительности труда и только затем - как средство охраны труда»¹.

В настоящее время, меняются подходы к правовому регулированию охраны труда, которая приобретает сегодня особую значимость. Усиливается зависимость производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и каждого работника в отдельности. Корни такого подхода к решению социальных, экономических вопросов уходят к началу XX века, когда в некоторых европейских странах, в частности, в Великобритании, система социальной защиты работников формировалась с учётом того, что плохое здоровье не только тормозит развитие экономики, но и ставит под угрозу обороноспособность страны, возможность влияния на рабочее движение².

Сегодня становится очевидным, что производственный травматизм, заболевания работников, включая профессиональные заболевания, не совместимы с успешным бизнесом. Закономерно, что в утверждённой распоряжением Правительства РФ 17 ноября 2008 № 1662-Р Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации³ до 2020 года к числу приоритетов социальной и экономической политики отнесено улучшение качества социальной среды и здоровья нации., развитие экологически чистых производств. Нельзя быть уверенным, что эта концепция будет осуществлена без решения в краткосрочный период не предусмотренных названным документом социально значимых вопросов, имеющих непосредственное отношение к охране здоровья, предупреждению травматизма. в настоящее время получила широкое распространение практика использования труда работников за пределами установленного законодательства рабочего времени.

¹Болгерд Д. Ненормированный рабочий день или сверхурочная работа? // Трудовое право. – 2012. – № 10. – С. 47.

²Буянова М.О. Трудовое право России – М.: Проспект, 2010. – С.139.

³Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 47. – Ст. 5489.

По данным Российского союза промышленников и предпринимателей в России 8 млн. работников трудятся по 12 часов в день. кто-то добровольно, например врачи, учителя традиционно работают с повышенной нагрузкой. парадокс в регулировании их труда заключается в том, что для большинства из них де-юре установлен сокращенный рабочий день. А де-факто их заработная плата, несмотря на позитивные изменения, во многом определяется дополнительной учебной нагрузкой учителя без оформления совместительства, работой на полторы ставки медицинских работников. в стране не хватает 152 тыс.врачей, 800 тыс. медицинский работников среднего звена, т.е. одной трети необходимого числа специалистов этой сферы, что является одной из причин названных переработок.

Реализация положений Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда»¹ выявила серьезные проблемы. Повсеместно отмечается искусственное снижение классов вредности без изменения условий труда и характера трудового процесса и, как результат, снижение размеров или отмена предоставляемых компенсаций и гарантий за работу во вредных (опасных) условиях труда.

Нет оснований полагать, что увеличение рабочей нагрузки без модернизации производства существенно повысило производительность труда. По этому показателю, мы в 2-3 раза отстаём от европейских стран. Усталый работник по окончании смены не в состоянии выполнять дополнительную нагрузку с прежней интенсивностью. Влияние утомления на поведение человека сравнимо с влиянием алкоголя: снижается бдительность, замедляется реакция и скорость переработки информации. Человек становится менее внимательным, теряет собранность, координацию, и как результат, допускает ошибки, которые приводят к авариям, травмам, потере трудоспособности, экономическим потерям, фатальным последствиям. В частности, 12-часовые и более длительные смены «повышают риск травмирования работающих на 37%

¹ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ. – 2013 г.– № 52 (часть I). – Ст. 6991.

по сравнению со сменами нормальной 8-часовой длительности, риск аварийности и травматизма возрастает с ростом количества часов, отработанных за день или за смену.

Выводы по главе

Рассмотрение процесса становления и развития в российском трудовом законодательстве правового регулирования режима рабочего времени в исторической ретроспективе выявило преемственность в понимании данной категории отечественным трудовым правом и в отдельных нормах трудового законодательства. Положительную роль в развитии представительства сыграло законодательное закрепление положений, предусматривающих построение российских профсоюзов по профессиональному признаку, исключавших объединение работников и работодателей в одних организациях. В настоящее время это не предусмотрено трудовым законодательством.

На мой взгляд, определение рабочего времени нуждается в конкретизации той части, где указано про «иные периоды», которые входят в рабочее время. Такие периоды не раскрыты законодателем в статье, что вызывает определенные затруднения при толковании и применении на практике данной нормы. В связи, с чем считаю, что в ст. 91 ТК РФ необходимо четко закрепить, какие именно периоды должны быть отнесены к рабочему времени. Институты рабочего времени и времени отдыха не следует воспринимать как исключительно «защитные», полезно видеть в них «производительность». Именно в этом случае возрастет эффективность использования на практике (в том числе при коллективно-правовом регулировании) всех потенциальных возможностей этих групп норм трудового права.

Предложено изложить ст. 101 ТК РФ «Ненормированный рабочий день» в следующей редакции: Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости с учетом их ответственности за организацию деятельности на вверенном участке работы и принимаемых решений, по письменному или устному приказу

(распоряжению) работодателя или по своей инициативе с ведома работодателя выполняют свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени.

Следует законодательно закрепить обязанности работодателей предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по их желанию, работу на условиях гибкого рабочего времени.

Так же, нами предлагается изменение в ч. 3 ст. 103 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «при составлении графиков сменности работодателю учитывать мнение представительного органа работников и научно обоснованные рекомендации, одобренные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативному регулированию в сфере условий и охраны труда». Обязать соответствующие органы разработать такие рекомендации.

Подводя итог, мы приходим к выводу, что рассматриваемые экономическая и правовая категории рабочего времени и времени отдыха в Российской Федерации тесно связаны между собой при признании того, что экономика определяет содержание правового регулирования трудовых отношений. Сегодня в России необходим позитивный зарубежный опыт регулирования рабочего времени и времени отдыха, поскольку этот опыт в условиях глобализации имеет наднациональный характер.

2 ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

2.1 Учет и особенности правового регулирования рабочего времени

Действующее трудовое законодательство о рабочем времени направлено на установлении обоснованных норм продолжительности рабочего времени. Обоснование должно обеспечивать и учитывать интересы обеих сторон трудовых отношений¹.

Так, режим рабочего времени – один из важнейших факторов организации труда. Вид режима определяет уровень производительности, в том числе его экономическую эффективность на каждом предприятии. Режим рабочего времени является не только предметом исследования правовой науки. Его изучают и в таких областях познания, как психология и физиология труда, в основе изучения этих наук лежат явления, которые происходят, или могут произойти в организме человека – в его психике и физиологии – в процессе труда. Известно, что при напряженном виде трудовой деятельности, при продолжительном труде, например, когда перерывы для отдыха малой продолжительности или в тех случаях, когда работникам своевременно не предоставляется отпуск для отдыха, работники испытывают нервную перегрузку, накапливается так называемая психологическая усталость, иногда ее называют производственной усталостью².

Режим рабочего времени имеет весьма серьезный социальный аспект в плане свободного времени, которое, по мысли К. Маркса, является пространством для расцвета человеческих способностей и творческих сил, свободное время не должно поглощаться трудом, оно должно оставаться свободным для удовольствий, для досуга и т.п. «Свободное время, – писал К. Маркс, – представляющее собой досуг, так и время более возвышенной

¹ Миронов В.И. Трудовое право России – М.: Интел-Синтез, 2015. – С.170.

² Невская М.А. Трудовое право – М.: Омега-Л, 2014. – С.210.

деятельности, разумеется, превращает того, кто им обладает, в иного субъекта, и в качестве этого субъекта он и вступает затем в непосредственный процесс производства». Стало быть, та или иная продолжительность рабочего времени, закрепленная в соответствующем режиме, оказывает непосредственное воздействие на величину внерабочего времени (времени отдыха), в том числе на одну его важную часть – свободное время работников, эти две величины времени взаимодействуют подобно сообщающимся сосудам. Поэтому многие ученые-правоведы, предлагая определение режима рабочего времени, не могут не учитывать такие содержательные аспекты, как социальный, физиологический, психологический и т.д.

Надо отметить, что как в учебной, так и научной литературе, имеются определенные разночтения при определении понятия «режим рабочего времени». Так, например, по мнению Е.П. Смирнова, под режимом рабочего времени подразумевается «распределение нормы рабочего времени для конкретных категорий работников в рамках определенного календарного периода»¹. Профессор И.О. Снигирева считает, что «под режимом рабочего времени понимается форма его организации, т.е. распределение нормы рабочего времени по определенным календарным периодам, с учетом предоставления полагающегося работнику отдыха в этом периоде»².

В.Г. Молов дает несколько иную интерпретацию, он полагает, что «под режимом рабочего времени в трудовом праве понимается распределение времени работы в пределах суток или другого календарного периода, начало и окончание ежедневной работы (смен), начало и окончание перерыва для отдыха и питания»³.

¹Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. – М.: "ГроссМедиа, 2007. – С.133.

²Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха – М.: Проспект, 2000. – С. 89.

³Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: ТК Велби, 2007. – С. 167.

По мнению Е.В. Кондратьева «режимом рабочего времени называется его распределение в сутки, неделю, начало и окончание работы¹. В режим также входит и структура недели, графики сменности, а также внутри – и междусменные перерывы в работе, начало и конец рабочего дня, смены, недели. К режиму относится и вахтовый метод работы, гибкие, скользящие графики».

По мнению профессора А.М. Касымова, под понятием «режим рабочего времени» подразумевается деление рабочего дня в течение суток или иного календарного периода².

Как видим, принципиальных различий в приведенных научных определениях режима рабочего времени нет, имеются лишь незначительные отличия в некоторых деталях. Отметим, что в ранее действующих законодательных актах о труде легального определения режима рабочего времени не было. Так, крупные специалисты по правовой проблематике рабочего времени советской эпохи Л.Я. Гинцбург, А.И. Процевский, Л.А. Муксинова, Л.Я. Островский состав режима рабочего времени ограничивали, как правило, тремя, а иногда и более, компонентами. Л.Я. Гинцбург, например, в состав режима включал всего три компонента:

- начало и окончание рабочего времени,
- графики сменности,
- суммированный учет рабочего времени.

Изучение современных монографических исследований показывает, что в несколько измененном подходе к этой теме некоторые авторы значительно расширили число компонентов, включаемых в состав режима рабочего времени³.

¹ Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха // Журнал Управление персоналом, 2006. – № 5. – С.52.

² Касымов А.М. Трудовое право. – Баку, Адилоглу, 2007. – С.160.

³ Царенко Ю.В. Практический комментарий к ТК РФ для работодателя – М.: Юстицинформ, 2014. – С.218.

По мнению Е.В. Кондратьевой, режим рабочего времени состоит из семи составных частей (элементов)¹:

- продолжительности рабочей недели с выделением формы организации трудового процесса (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; поденный и суммированный учет рабочего времени);
- работы с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительности ежедневной работы (смены);
- времени начала и окончания работы;
- времени перерывов в работе;
- числа смен в сутки;
- чередования рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Е.П. Смирнова считает, что режим рабочего времени включает²:

- поденный и суммированный учет рабочего времени;
- ненормированный рабочий день;
- режим гибкого рабочего времени;
- многосменный режим работы;
- разделение рабочего дня на части.

Однозначную позицию по данному вопросу занял Ю.Н. Коршунов, так, он полагал, что режим рабочего времени включает только три элемента: графики сменности, режим пятидневной и шестидневной рабочей недели,

¹ Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха // Журнал Управление персоналом. – 2006. – № 5. – С.59.

² Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. – М.: ГроссМедиа, 2007. – С.128.

время начала и окончания ежедневной работы¹. Профессор И.О. Снигирева в режим рабочего времени включает следующие компоненты²:

- время начала работы;
- время окончания работы;
- вид рабочей недели;
- вид учета рабочего времени;
- продолжительность учетного периода;
- при необходимости – порядок чередования выходов на работу определенных групп работников.

Наиболее полное число элементов, образующих состав режима, предложил И.В. Гейц; его перечень включает девять составных частей, элементов (компонентов):

- поденный и суммированный учет рабочего времени;
- режим неполного рабочего времени;
- особенности установления режима рабочего времени в отношении женщин, имеющих детей;
- режим ненормированного рабочего дня;
- режим сменной работы;
- режим гибкого рабочего времени;
- режим рабочего дня, разделенного на части;
- вахтовый метод организации работы;
- перерывы в работе (перерывы для отдыха и питания, специальные перерывы).

Как видим, многие авторы в качестве компонента (элемента) режима рабочего времени включают и способы его учета, а иногда в качестве элемента включают и сверхурочные работы, и так называемые дежурства³.

¹ Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. – М.: Юрист, 1997. – С.120.

² Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. – М.: Проспект, 2000. – С.166.

³ Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского – М.: ИНФРА-М - НОРМА, 2013 – С.157.

По законодательству о труде (ст. 100 ТК)¹ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (она может быть пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Режим рабочего времени устанавливается для лиц, заключивших трудовой договор, т. е. для работников. В связи с этим необходимо различать режим рабочего времени работников и режим работы самой организации. Например, организация является непрерывно действующей (работает круглосуточно), а работники работают посменно. В настоящее время режим рабочего времени для всех работников может быть единым. Для работников отдельных подразделений он может быть различным. Стороны трудового договора по взаимному соглашению могут устанавливать также индивидуальный режим работы, если это не будет ухудшать условий труда работника по сравнению с действующим законодательством или коллективным договором².

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности должны доводиться до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При этом сменная работа должна быть отражена в правилах

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ // Российская газета – 2001. – 31 декабря.

² Трудовое право. Практикум / под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой – М.: АспектПресс, 2013.– С.188.

трудового распорядка. В соответствии со ст. 189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – Правила) – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Следовательно, режим работы должен быть установлен в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работодатель при составлении графиков сменности должен учитывать мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору¹. Переход работника из одной смены в другую определяется графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Режим гибкого рабочего времени используется в тех случаях, когда по каким-либо причинам дальнейшее применение обычных графиков затруднено либо малоэффективно. Элементами режима гибкого рабочего времени являются: 1) переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению и 2) фиксированное время – период обязательного нахождения всех работников, занятых по режиму гибкого рабочего времени. При этом по своей значимости и продолжительности – это основная часть рабочего дня. Начало и окончание работы определяются по соглашению сторон².

Вахтовый метод работы применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков

¹Трудовое право / под ред. Н.А. Бриллиантова, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой – М.: Проспект, 2011 – С.175.

²Там же – С.194.

строительства, ремонта либо реконструкции конкретных объектов производственного, социального назначения в отдаленных или необжитых районах. Кроме того, он может применяться в районах с особыми природными условиями¹.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, предусмотрены гл. 47 ТК РФ, а также не утратившими силу Основными положениями о вахтовом методе организации работ, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Министерства здравоохранения СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 которое в настоящее время применяется в части, не противоречащей ТК РФ. Важной особенностью вахтового метода работы является то, что работники, привлеченные к таким работам, проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, которые представляют собой комплекс зданий и специальных сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

Законодатель устанавливает продолжительность вахты. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в данном вахтовом поселке. Особенность режима рабочего времени при вахтовом методе работы состоит в том, что продолжительность смены удлиняется до 12 часов. Продолжительность вахты не может превышать одного месяца. Однако в соответствии с ч. 2 ст. 299 ТК РФ в исключительных случаях на отдельных объектах работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации может увеличить продолжительность вахты до трех месяцев².

Графики работ на вахте утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Они доводятся до сведения работников не позднее, чем за два месяца. При этом ТК РФ не

¹Трудовое право России / под ред. Е.Б. Хохлова, В. А. Сафонова – М.: ИД Юрайт, 2015 – С.179.

²Там же – С.182.

определяет продолжительность временного промежутка, затрачиваемого работниками ежедневно на поездку от мест постоянного проживания до места работы и обратно, который бы служил основанием для введения вахтового метода. В пункте 1.4 Положения о вахтовом метод¹е такой временной промежуток был определен периодом более трех часов для строительно-монтажных трестов и приравненных к ним организаций. Полагаем, если применить аналогию, такой подход возможен и для других организаций, использующих вахтовый метод. Тогда можно сделать вывод, что внедрять вахтовый метод можно, если работники ежедневно тратят на поездку до места работы более трех часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени закрепляется правилами внутреннего трудового распорядка. При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода². Если по итогам учетного периода фактическая продолжительность рабочего времени превысила рассчитанную норму, такая переработка признается сверхурочной работой (абз. 1 ст. 99 ТК РФ).

Очень часто фактическое количество часов, отработанное работником в период вахты, превышает нормальное количество рабочих часов. В связи с этим на практике возникают вопросы: как определить количество часов, отработанных работником сверхурочно, и как рассчитать эти часы в случае, если он за учетный период отработал время не полностью в связи болезнью, отпуском и т.д.

Необходимо еще раз отметить, что при суммированном учете рабочего времени в расчет принимается отработанное количество рабочих часов в целом за учетный период, а не за день или неделю. Некоторые работодатели определяют количество часов, отработанных сверхурочно, путем вычета

¹Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. – 1990. – №8. – С.26.

² Трудовое право России / под ред. Е.Б. Хохлова, В. А. Сафонова – М.: ИД Юрайт, 2015.– С 201.

нормального количества рабочих часов за день, установленного законодательством, т.е. 8 часов, из количества рабочих часов, отработанных работником фактически за смену, которое может составлять до 12 часов. Итогом является сумма рассчитанных таким образом часов за все дни, фактически отработанные работником. Такой расчет не является правильным.

Для того чтобы определить количество часов, отработанных работником сверхурочно, необходимо для начала определить количество рабочих часов, которые он фактически отработал в целом за время вахты. Сверхурочными часами будет считаться разница между фактически отработанными часами и часами, которые работник должен был отработать (исходя из нормальной продолжительности рабочего времени)¹.

Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период] оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы – не менее чем в двойном (ст. 152 ТК РФ). Более высокие размеры оплаты за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным или трудовым договором, а также локальными нормативными актами.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Согласно ст. 8 Хартии СНГ 1994 г, сверхурочные работы и работа в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных национальным законодательством о труде. Запрещается привлекать к этим работам лиц в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, отцов, воспитывающих детей без матери в возрасте до 3 лет, а также опекунов детей указанного возраста. В отношении инвалидов и женщин, имеющих детей до 3 лет, внутреннее российское законодательство противоречит положениям

¹Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю.П. Орловского – М: Юрлитинформ, 2013. – С. 171.

Хартии СНГ 1994 г.: согласно ч. 5 ст. 99 ТК РФ разрешается допуск этих категорий к сверхурочным работам с их согласия¹.

Согласно п. 19 Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1991 г) сверхурочная работа должна оплачиваться по ставке или ставкам, превышающим ставку или ставки оплаты работы, выполняемой в рамках нормальной продолжительности рабочего времени². Ставка оплаты сверхурочной работы должна определяться компетентным органом в каждой стране, но, ни в коем случае эта ставка не должна быть ниже, чем та, которая определена в п. 2 ст. 6 Конвенции МОТ № 1, т.е. быть меньше 1,25 обычной ставки. Эта норма во внутреннем российском законодательстве реализуется в полной мере: согласно ст. 152 ТК РФ первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а каждый последующий час – не менее чем в двойном.

В п. 17 Рекомендации указывается, что государственные органы должны устанавливать предельное число сверхурочных часов, которое необходимо отработать в течение определенного периода времени. Общее правило в данном отношении установлено в ч. 6 ст. 99 ТК РФ, где говорится о том, что продолжительность сверхурочных работ не может превышать 4 часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год. Однако из этого правила имеется очень важное исключение. Не секрет, что привлечение работников к сверхурочной работе широко распространено на практике. Интенсивная деятельность работодателей часто не укладывается в норму рабочего времени. А в некоторых компаниях добровольно-принудительная сверхурочная работа является стандартной ситуацией. В таких организациях «принято» задерживаться после окончания рабочего дня, и такие задержки уже становятся частью их корпоративной культуры. Даже в объявлении о вакансии на какую-либо из позиций подобных компаний можно прочесть, что рабочий день продолжается

¹Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах – М: Юрлитинформ, 2007. – С.122.

² Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха – М.: Юрист, 2014. – С. 185.

до 18 или 19 часов или «до успешного выполнения поставленной задачи», например, такая практика существует в некоторые успешных и развивающихся аудиторских и консалтинговых компаний.

Споры об оплате сверхурочных работ часто возникают на практике, однако, не имея бесспорных письменных доказательств, подтверждающих соблюдение порядка привлечения к работе, ее учета или факт выполнения, в суде работнику не удастся выиграть спор. Судебная практика об отказе в удовлетворении требований по данному основанию многочисленна. При этом суды отказывают в иске, если работник приводит в обоснование своих требований такие обстоятельства и доказательства:

– Документы, по мнению работника, подтверждающие сверхурочную работу, но составленные им, же самолично в произвольной форме. В этой ситуации было установлено, что каких-либо приказов и распоряжений о привлечении работницы В. к сверхурочной работе не издавалось, работницу В. с ними не знакомили, письменного согласия на привлечение ее к сверхурочной работе она не давала. Соответственно в удовлетворении требований ей было отказано¹.

– Свидетельские показания лиц, не являющихся работниками работодателя. В данной ситуации работница А. ссылаясь также на то, что находилась на работе сверх установленного времени, поскольку боялась быть уволенной. Однако документы достоверно подтверждали факт работы истицы в режиме нормальной продолжительности рабочего времени². Суд указал, что данные свидетельские показания не могут служить доказательством, подтверждающим количество отработанных истицей часов в конкретный промежуток времени по требованию ее работодателя, так как опрошенные лица выполняли трудовые обязанности в иных организациях по установленному для них графику работы.

¹ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 4 августа 2015 г. по делу № 33-3177-2015 // www.consultant.ru.

² Апелляционное определение Челябинского областного суда от 12 ноября 2016 г. по делу № 22-7585-2016 // www.consultant.ru.

– Свидетельские показания работников организации-заказчика при отсутствии в материалах дела доказательств, свидетельствующих о том, что такая работа имела место с ведома и по поручению работодателя.

Отметим, что в иных случаях свидетельские показания учитываются судом наряду с письменными доказательствами. Так, например, оценив собранные по делу доказательства, в том числе таблицы учета рабочего времени, согласно которым истец работал в дневное время с нормированным рабочим днем и не привлекался к сверхурочной работе, а также показания свидетелей и объяснения сторон, суд пришел к выводу об отсутствии достаточных и бесспорных доказательств, свидетельствующих о нарушении работодателем действующего законодательства и отказал в удовлетворении заявленных требований¹.

А в ситуации, рассмотренной в Решении Ракитянского районного суда Белгородской области от 20.05.2013 по делу № 2-91/2013, судом было установлен факт неправильного учета работодателем рабочего времени². Кроме того, факт работы истца за пределами нормальной продолжительности рабочего дня был подтвержден свидетельскими показаниями. Как заключил суд, сам по себе факт увольнения указанных свидетелей и предъявление ими аналогичных исков не мог ставить под сомнение истинность и правдивость их показаний. В этом случае требования работника были частично удовлетворены.

По статистике в США практически 17 млн. человек работают дистанционно. Лидерами в развитии технологий и удаленных офисов являются США, Канада, Финляндия, Дания и Швеция. В Финляндии количество людей, находящихся на дистанционных рабочих местах, составляет примерно треть от всего работающего населения. Следует отметить, что на Западе в системе фриланса трудятся только уже состоявшиеся профессионалы, действительно лучшие из лучших. В России же часто совсем наоборот: телеработа может стать

¹ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 10 мая 2016г. по делу № 33-3177-2016 // www.consultant.ru.

² Решении Ракитянского районного суда Белгородской области от 20.05.2013 по делу № 2-91/2013 // www.consultant.ru.

стартом к большим доходам и славе. По данным Free-lance.ru, в основном в этой сфере работают лица до 18 лет. В возрасте 18 - 22 лет доля работающего населения составляет 7%, фрилансеров - 20%. В возрасте 23 - 26 лет доля работающих - 11%, доля фрилансеров - 20%. В России численность фрилансеров неотягивает до 1 млн человек. По данным официальной статистики, в нашей стране «свободных художников» всего 200 тыс., что составляет 0,3% от всех работающих россиян. Однако многие эксперты считают, что в действительности их в несколько раз больше, просто большинство отечественных фрилансеров предпочитают не распространяться о своей деятельности, опасаясь претензий налоговых органов. Однако в России рынок «свободного» труда значительно отстает на сегодняшний день от американского и европейского¹.

19 апреля 2013 г. вступил в силу Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»² (далее – Федеральный закон), в соответствии с которым в ТК РФ введена новая гл. 49.1, посвященная регулированию труда дистанционных работников. Федеральный закон урегулировал сложившиеся в современной практике отношения, когда работодатели нанимают сотрудников, которые работают, не находясь в помещениях, принадлежащих работодателям. Если ранее такие сотрудники чаще всего оформлялись работодателями в качестве надомников, то теперь в ТК РФ есть отдельная глава, в которой предусмотрены особенности регулирования труда данной категории работников, что, на наш взгляд, значительно увеличит количество людей, работающих дистанционно.

Федеральным законом введено понятие дистанционной работы. Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ од дистанционной работой понимается выполнение

¹Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – С 168.

² Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 14. – Ст. 1668.

сотрудником трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, а также вне стационарного рабочего места, территории или объекта, находящихся под его контролем. При этом важным условием дистанционной работы является использование для ее выполнения и для взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет. Справедливо сказать, что у дистанционных работников в принципе нет рабочего места в юридическом смысле этого слова (определение рабочего места дано в ст. 209 ТК РФ)¹.

Поскольку дистанционный работник не находится под непосредственным контролем работодателя, режим рабочего времени он устанавливает по своему усмотрению. Данное положение является диалогическим, то есть трудовым договором может быть предусмотрено иное (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ). Вместе с тем предусмотренные договором положения о режиме рабочего времени не должны ограничивать права либо снижать уровень гарантий дистанционного работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). В частности, в трудовом договоре о дистанционной работе может быть предусмотрен режим ненормированного рабочего дня, однако это не означает обязанность дистанционного работника систематически работать за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени (для большинства работников это 40 часов в неделю - ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Введение в ТК РФ главы об особенностях труда дистанционных работников представляется, безусловно, позитивным шагом законодателя, направленным на упорядочение сложившихся отношений по дистанционной

¹ Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве – М.: ЗАО Юсти-цинформ, 2014. – С. 199.

занятости. Вместе с тем, исходя из действующих норм ТК РФ труд может быть либо дистанционным, либо «стационарным» (в помещениях работодателя или на дому). То есть у работников отсутствует правовая возможность сочетать два этих вида работы (на практике такое сочетание также весьма распространено). Возможно, одним из следующих этапов развития российского трудового законодательства станет установление возможности работать и дистанционно, и «стационарно» в рамках одного трудового правоотношения¹.

В связи введением положений о дистанционном труде представляется сложным вопрос разграничения трудового договора о дистанционном труде и гражданско-правового договора. В отношении по дистанционному труду отсутствует одно из свойств классического трудового договора – нахождение работника на предприятии работодателя. Поэтому многие из существующих гражданско-правовых договоров с гражданами, работающими на аутсорсинге, могут быть весьма схожи с трудовыми договорами о дистанционной работе². Более того, федеральные органы, уполномоченные осуществлять надзор в сфере труда, могут использовать новый институт трудового права как средство давления на работодателей с целью понуждения к заключению с гражданами, работающими на аутсорсинге, именно трудовых договоров о дистанционном труде, а не гражданско-правовых договоров.

Таким образом, от правильного выбора режима рабочего времени зависит эффективное использование фонда рабочего времени, которым располагает данное предприятие, в конечном счете – его экономическая рентабельность, экономическая состоятельность, конкурентная способность³.

Режим рабочего времени тесно и непосредственно связан со способами учета и контроля для определения фактического рабочего времени, это, как мы выше уже отмечали, один из главнейших способов правового регулирования

¹Трудовое право / под ред. Н.А. Бриллиантова, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой – М.: Проспект, 2011 – С.160.

² Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве – М.: ЗАО Юсти-цинформ, 2014. – С.203.

³ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография – М.: Проспект, 2009 – С.135.

рабочего времени. Однако мы считаем, что способы учета и контроля не являются компонентом (элементом) или составной частью режима рабочего времени. Не может быть включена в состав режима рабочего времени и сверхурочная работа, поскольку сверхурочная работа является исключением из общего правила, т.е. отклонением от режима нормальной работы.

2.2 Понятия и виды отпусков в Российской Федерации

В соответствии с п. 5 ст. 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору гарантируется право на оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на отпуск возникает у всех работников независимо от места работы и организационно-правовой формы организации. Право на отпуск имеют все категории работников: временные, сезонные, совместители, надомники и т.п. Оно не может быть ограничено, отменено или утрачено в период работы. Правом на отпуск не обладают лица, заключившие гражданско-правовые договоры (например, договор подряда, поручения)¹.

Ежегодный оплачиваемый отпуск – это непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ)².

Для возникновения права на отпуск необходим трудовой стаж. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, регулируется ст. 121 Трудового кодекса РФ. Согласно поправкам в Трудовой кодекс РФ внесены изменения в перечень периодов, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предусмотренный ст. 121 ТК РФ. Прежде всего, в перечень периодов включается период отстранения от работы работника, не

¹ Бердычевский В.С. Трудовое право – Ростов на Дону: Феникс, 2014. –С. 208.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ // Российская газета – 2001. – 31 декабря.

прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине. Определения, которые содержатся в абз. 3 и 5 ч. 1 ст. 121 ТК РФ, совместили и, таким образом, предлагается включать в стаж периоды, «когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха»¹.

Также увеличена до 14 дней максимальная продолжительность отпусков без сохранения заработной платы, при превышении которых эти периоды не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Таким образом, отпуска за свой счет можно будет брать свободнее. Если сейчас в стаж работы, дающий право на оплачиваемый отпуск, не засчитывается уже восьмой (и все последующие) за год день пребывания в отпуске за свой счет, то по новым правилам вне зачета окажется только пятнадцатый день (ст. 121 ТК РФ)².

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ)³.

К таким категориям относятся:

- работники моложе 18 лет (минимальная продолжительность отпуска - 31 календарный день);
- инвалиды (минимальная продолжительность отпуска - 30 календарных дней);

¹ Гусов К.Н. Трудовое право России – М.: ТК Велби, 2014. – С. 213.

² Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха – М.: Юрист, 2014. – С. 220.

³ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Е.Н. Сидоренко – М. : Юрайт-Издат, 2015. – С.211.

- работники детских учреждений (минимальная продолжительность отпуска - 42 календарных дня);
- работники образовательных учреждений и педагоги (минимальная продолжительность отпуска - от 42 до 56 календарных дней);
- прокуроры и следователи прокуратуры (минимальная продолжительность отпуска - 30 календарных дней) и т.д.

Людям, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 Трудового кодекса РФ). Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, отпуск предоставляется авансом.

Правилами об отпусках (утверждены НКТ СССР 30 апреля 1930 г.)¹, действующими в настоящее время в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, предусмотрено, что отпуск может быть предоставлен и до наступления права на него, т.е. авансом. При этом отпуск должен быть полным, т.е. установленной законодательством продолжительности, и оплачиваться также полностью. Кроме того, вопрос о возможности предоставления отпуска авансом может быть также отрегулирован в коллективном договоре или другом локальном нормативном акте организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может быть предоставлен в любое время года в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до начала календарного года. В графике указывают фамилии работников, имеющих право на отпуск, их должности, структурное подразделение, в котором они работают, количество дней и запланированный период отпусков².

¹Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2010 № 253 «О признании не действующим на территории Российской Федерации абзаца 3 пункта 2 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 года № 169» // Собрание постановлений Правительства СССР. – 1961. – № 6. – Ст. 42 (утратил силу).

²Лушникова М.В. Пределы осуществления трудовых прав. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. – М.: Юрлитинформ, 2012. – С. 64.

Не предоставлять отпуск работнику в течение двух лет подряд запрещается. Очередной ежегодный отпуск должен предоставляться до истечения текущего рабочего года. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок определяется по соглашению с работником. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ)¹.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска:

- работников моложе 18 лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, когда:
 - работник во время отпуска заболел;
 - работник во время отпуска исполнял государственные обязанности (если для этого законом предусмотрено освобождение от работы);
 - в других случаях, предусмотренных законом или локальным нормативным актом организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был

¹ Оробец В.М. Трудовое право – М.: Юридическая литература, 2015. – С.165.

предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенос отпуска на следующий рабочий год¹. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Согласно ст. 116 ТК РФ дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска, минимального или удлиненного, и присоединяются к нему. Дополнительные отпуска различаются по продолжительности и по правовому режиму (основаниям возникновения права на отпуск, порядку его предоставления)².

Часть 1 ст. 116 ТК указывает на виды дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных Трудовым кодексом. О дополнительных отпусках работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, см. соответственно ст. ст. 117 - 119 и 321 ТК и комментарий к ним, а также ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»³. Этим же Законом с изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ, установлен порядок финансового обеспечения гарантий и компенсаций, предоставляемых лицам,

¹ Оробец В.М. Трудовое право – М.: Юридическая литература, 2015. – С. 177.

² Там же – С. 190.

³ Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости РФ. – 1993. – № 16. – Ст. 551.

работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе и дополнительных отпусков¹.

Другие случаи предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков предусмотрены федеральными законами либо постановлением Правительства РФ, изданным на основе федерального закона.

Лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней; лицам, работающим на территории зон, подвергшихся радиационному поражению вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью от 7 до 21 календарного дня в зависимости от зоны и времени работы без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу с вредными условиями труда (ст. ст. 14, 18 - 20 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»)².

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»³ дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней предоставляется гражданам РФ, подвергшимся радиационному

¹Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 35. – Ст. 3607.

²Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости Съезда народных депутатов. – 1991. – № 21. – Ст. 699.

³Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 2 – Ст. 128.

воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв/бэр).

Спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований за участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций в течение года получают дополнительный оплачиваемый отпуск – один день отпуска за 24 часа работы, но не более 15 суток (Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»¹).

Судьям предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 5 до 15 рабочих дней – с учетом стажа работы по юридической профессии (Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»²).

Дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет предоставляется государственным гражданским служащим. Продолжительность его исчисляется из расчета один календарный день за каждый год гражданской службы. При этом общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска за выслугу лет для замещающих высшие и главные должности гражданской службы не может превышать 45 календарных дней, для замещающих должности гражданской службы иных групп - 40 календарных дней (п. п. 5, 6 ст. 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»³).

Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной

¹Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 35. – Ст. 3503.

²Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Ведомости РФ. – 1992. – № 30. – Ст. 1792.

³Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ от 2 августа. – № 31. – Ст. 3215.

платы; к этому дополнительному отпуску добавляется время на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы (п. 7 ст. 19 Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»¹).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен отдельным категориям медицинских работников. Продолжительность дополнительного отпуска для них устанавливается Правительством РФ (ч. 3 ст. 350 ТК и комментарий к ней). Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. № 1588 введен дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск для врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет.

В течение многих лет дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливались подзаконными нормативными актами. В настоящее время такой способ введения дополнительных отпусков противоречит действующему трудовому законодательству и соответствующие подзаконные акты утрачивают силу по решениям суда. Так, Верховный Суд РФ решением от 21 мая 2002 г. № ГКПИ2002-353 признал незаконным и не действующим со дня вступления решения суда в законную силу, как не соответствующий ст. ст. 96, 114 - 119 ТК, п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194, согласно которому были введены дополнительные отпуска за многосменный режим работы².

Иные виды дополнительных отпусков помимо предусмотренных федеральными законами могут в соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК устанавливаться

¹Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // Сборник законодательства РФ. – 1996. – № 37. – Ст. 4135.

² Решение Верховного Суда РФ от 21.05.2002 N ГКПИ2002-353 «О признании незаконным и недействующим п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. – 2002. – №3. – С.35.

работодателями, причем порядок и условия предоставления работникам таких дополнительных отпусков должны определяться коллективными договорами или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Ограничений для работодателей в установлении дополнительных оплачиваемых отпусков законодательство не содержит (исключение составляют дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета)¹.

При решении вопроса об установлении дополнительных отпусков должны учитываться положения Налогового кодекса РФ. Так, согласно ст. 255 Налогового кодекса при исчислении налога на прибыль организаций в величину произведенных расходов, на которую уменьшается полученный организацией доход, включаются как расходы на оплату труда, сохраняемую работникам на время отпуска, предусмотренного законодательством (п. 7), так и другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором (п. 25).

Трудовое законодательство допускает замену ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК). Денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Такая замена может иметь место, если об этом просит сам работник в письменной форме. Не допускается замена отпуска или его части денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда².

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска независимо от того, какова их продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор, следует помнить, что

¹Толкунова В.Н. Трудовое право – М.: ТК Велби, 2013. – С. 204.

²Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха – М.: ГроссМедиа, 2014. – С.180.

при росте денежной компенсации за неиспользованный один отпуск должны применяться те же правила, что и при исчислении заработной платы за отпуск¹.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Такое правило не применяется, если увольнение работника имело место за виновные действия. К виновным основаниям увольнения относится расторжение трудового договора по п. 5-7, 9, 10 ст. 81 ТК.

Когда увольнение имеет место в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В таком случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник в порядке перевода².

При увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже использовал оплачиваемый отпуск, могут производиться удержания излишне выплаченных сумм за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник был уволен по основаниям, указанным в пп. 1, 2, подп. «а» п. 3 и п. 4 ст. 81, а также п. 11 5-7 ст. 83 ТК.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Если работодатель посчитает, что у него в данный момент нет возможности отпустить работника в такой отпуск, он может отказать. Поэтому при решении

¹Трудовое право. Практикум / под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой – М.: АспектПресс, 2013. – С.170.

² Трудовое право / под ред. Н.А. Бриллиантова, О.В. Смирнова – М.: Проспект, 2011. – С.203.

вопроса о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы рекомендуем руководству помнить, что предоставление такого является правом работодателя, а не обязанностью.

Важны для вынесения решения об отказе или предоставлении административного причины, указанные в заявлении работника. Если причины уважительные, а работодатель отказал работнику, возможны возникновение конфликтных ситуаций и впоследствии разбирательство в суде. Уважительность причины оценивается работодателем самостоятельно, так как в трудовом законодательстве отсутствует даже примерный перечень таких причин.

Частью 2 ст. 128 ТК РФ установлен перечень категорий работников, которым работодатель, независимо от своего желания и производственной необходимости, обязан на основании их письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Иногда у работодателя возникают затруднения с определением степени родства, так как именно в случае смерти близких родственников возникает обязанность предоставления неоплачиваемого отпуска. Например, если у работника умер дядя, обязан ли работодатель предоставить отпуск без оплаты?

За разъяснениями обратимся к Семейному кодексу - в соответствии со ст. 2 к членам семьи относятся¹:

- супруг;
- родители (усыновители);
- дети (в том числе усыновленные).

Поэтому предоставление неоплачиваемого отпуска по поводу похорон тети, дяди или иных подобных родственников остается на усмотрение работодателя.

Видится необходимым рассмотреть продолжительность отдыха отдельных категорий работников в России. По общему правилу ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеет продолжительность 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 ТК РФ). Однако некоторые работники имеют право на удлиненный основной оплачиваемый отпуск или на дополнительный отпуск определенной продолжительности.

В большинстве развитых стран работники имеют право на оплачиваемый отпуск. Его минимальная продолжительность отличается в разных государствах. Меньше всего отдыхают американцы и японцы, а вот европейцы могут позволить себе расслабиться подольше. Синдром отсутствия отпуска. Американцы отдыхают меньше, чем большинство жителей других индустриально развитых стран². У них даже есть такое понятие, как «синдром отсутствия» отпуска. Соединенные Штаты являются единственной страной с развитой экономикой, в которой не существует закона, устанавливающего продолжительность отпуска. Все зависит от соглашения между работодателем и работником. Продолжительность отпуска в США определяется временем работы в конкретной компании, а также статусом организации-работодателя и должностью сотрудника. Так, в течение первого года работы в организации рабочие и служащие в среднем отдыхают по 9,6 дня, в течение второго – 11,5.

¹Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 1 – Ст. 16.

² Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – С.230.

Отпуск увеличивается до 16,9 дня только после пяти лет работы. Проблема отсутствия продолжительного оплачиваемого отпуска в США особенно актуальна для сотрудников малых предприятий, занятых неполный рабочий день и получающих низкую зарплату.

Жители Китая с 1-го по 9-й год работы имеют право отдыхать не более 5 дней, 10 дней - отработав 10-19 лет, и лишь после этого заслуженные работники могут получить огромный по китайским меркам отпуск - целых 15 дней. Время отпуска в обязательном порядке согласовывается с работодателем. Это касается крупных компаний и транснациональных корпораций. Работники мелкого и среднего бизнеса Поднебесной уходят в отпуск с опаской: вернувшись из путешествия, они рискуют увидеть, что их рабочее место занял кто-то другой¹.

Аргентинцы отдыхают в пять раз больше, чем мексиканцы. Один из самых коротких отпусков у мексиканцев: от 6 дней за первый год работы до 14 дней с пятого по девятый год. Далее каждые пять лет к отпуску жителей Мексики прибавляется по 2 дня. Сезонные работники также имеют право на ежегодный отпуск. Он предоставляется пропорционально количеству отработанных дней в году. Работодатели Эквадора, Парагвая и Перу отпускают подчиненных на 14 дней. На день больше повезло чилийцам - в их распоряжении 15 дней. Жители Бразилии могут не посещать службу до 30 дней, аргентинцы - от 14 до 35 календарных дней в год².

Самый долгий отпуск в Европе. В странах Европейского союза продолжительность отпуска, как и в России, в среднем составляет не менее четырех недель в год. Это связано с тем, что европейские государства, такие как Германия, Швеция, Испания, Финляндия, Бельгия, Италия, ратифицировали Конвенцию № 132 «Об оплачиваемых отпусках», принятую Международной организацией труда в 1970 году. Согласно документу работники имеют право

¹Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – С.230.

² Там же – 236.

на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих недель. Больше всего повезло жителям Австрии, Швеции, Финляндии и Дании – они отдыхают до пяти недель. Так, отпуск финнов составляет пять недель и рассчитывается за период с 1 апреля по 31 марта. За каждый отработанный месяц трудящемуся положено 2,5 дня отпуска¹.

В Италии продолжительность оплачиваемого отпуска – от 20 до 32 дней в год. Согласно Конституции Италии работник не может отказаться от ежегодного оплачиваемого отпуска, условия которого обычно прописываются в коллективных договорах. Минимальный отпуск испанцев – 30 дней.

Французы до недавнего времени могли отдыхать целых 35 дней. Но с введением нового Трудового кодекса работодатели получили право устанавливать продолжительность отпуска сотрудникам по своему усмотрению, что не всегда выгодно французским труженикам.

В Дании отпуск – 15 дней, Германии и Нидерландах – четыре недели, в Бельгии, Хорватии, Греции, Ирландии, Великобритании – 20 дней. Отпуск жителей Турции варьируется от 14 дней (при стаже от 1 года до 5 лет) до 26 дней (для тех, кто трудится не менее 15 лет). В Южной Африке и Пакистане отдыхают 15 дней, Южной Кореи и Вьетнаме – до 10 дней, Саудовской Аравии – 30 дней. Индийцам положен месяц отпуска. Если сотрудник продолжает работать, он получает, кроме зарплаты, еще и премию. Как видим, продолжительность отдыха во всех странах различная².

В Норвегии, если человек заболел, он имеет право до трех календарных дней подряд не появляться на работе, не предоставляя никаких документов, оправдывающих его отсутствие. Достаточно просто в первый день отсутствия поставить в известность работодателя в устной или письменной форме (е-мэйл или СМС). Эти три дня называются «*eggeNømeldiNøg*» или «самоуведомление», то есть сам уведомил работодателя, что болею и не приду на работу. Если в

¹Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах – М.: Юрлитинформ, 2007.– С.134.

²Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – С.248.

течение трех дней самочувствие улучшается, на четвертый день человек просто приходит на работу. «Самоуведомление» оплачивается 100% от обычной заработной платы. Если же человек за три дня поправиться не смог, то он должен идти к врачу, который даст ему больничный лист, дающий право 100% отсутствия на работе. Больничный может быть на любой срок и продлять его можно сколько угодно долго, если врач считает это необходимым.

В трудовом законодательстве Финляндии и Дании предусматривается процедура накопления отпусков, что отсутствует в норвежских и шведских нормативных актах по данной проблеме;

В Законах о ежегодных отпусках Швеции и Норвегии для определения порядка и условий предоставления отпусков используются такие правовые категории как квалификационный год и год предоставления ежегодного отпуска, чего нет в Финляндии и Дании¹.

В Дании, Швеции и Норвегии устанавливается продолжительность ежегодного отпуска (25 рабочих дней), что отсутствует в финском законодательстве. В финском, датском и норвежском трудовом законодательстве устанавливается особое время для предоставления отпусков («сезон отпусков»);

В норвежских и датских нормативных актах особый акцент в регулировании ежегодных отпусков приходится на коллективные договоры; коллективно-договорное регулирование также предусматривается законодательством Швеции и в Финляндии, однако его объем уже невелик в других странах Скандинавии. В норвежских законах особое внимание уделяется предоставлению отпуска лицам, достигшим возраста 60 лет, а также праву Короля увеличивать продолжительность отпуска.

Общепризнанно, что правовое регулирование отпусков в Финляндии обладает большей гибкостью, чем в других странах Скандинавии, что находит свое выражение в частности в форме Закона «О чередующихся отпусках».

¹Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах – М: Юрлитинформ, 2007. – С.140.

Трудовое законодательство Финляндии и Швеции об учебных отпусках в большей степени соответствует международным трудовым стандартам, чем трудовое законодательство в других странах Скандинавии.

Финны активно используют мировой опыт гибкости правового регулирования отпусков, внося в этот инновационный процесс свой существенный вклад.

В Скандинавских странах (Швеция, Дания) в частности в обеспечение гибкости правового регулирования времени отдыха посредством предоставления работникам так называемых «чередующихся отпусков», что нашло свое отражение в Законе «О чередующихся отпусках» от 2002 года. Этот Закон направлен на одновременное достижение двух целей: во-первых, на обеспечение высокой производительности труда работников посредством последовательного чередования времени трудовой деятельности и времени отпуска; во-вторых, на обеспечение безработных работой, имеющей срочный характер. Во время отпуска работники получают компенсацию, равную 85 процентов от размера пособия по безработице, то есть 68 процентов от средней заработной платы. Для получения этого отпуска требуется стаж не менее двух лет. Лица, находящиеся в этом отпуске, могут заниматься наукой, отдыхом, путешествиями и воспитанием детей, но им запрещено вступать в трудовые отношения с каким-либо другим работодателем. Отметим, что во время отсутствия работников на работе во время отпуска, их рабочие места предоставляются безработным на временной основе. Работодатель самостоятельно решает, кого принять на временную работу, несмотря на то, что служба занятости может предложить несколько кандидатов на вакантные должности. Он также имеет право определять размер заработной платы и иные условия труда в соответствии с трудовым договором.

Необходимо отметить, что ежедневная продолжительность рабочего времени для беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до полутора лет, не относящихся к указанным в ст. 94 ТК РФ категориям

работников, никаким пределом не ограничена. Считаю, что это не правильно и нуждается в корректировке, так как беременной женщине физически тяжело работать более 7 часов в день, у многих женщин существуют противопоказания к физическим нагрузкам, из-за сложной беременности. В результате переработки – более 7 часов, может возникнуть угроза для жизни и здоровья матери и ребенка. А для кормящих матерей – важно не потерять молоко для нормального развития малыша, что может произойти при физическом и психологическом переутомлении. В связи чем, видится необходимым возникший в ТК РФ пробел устранить посредством закрепления в ст. 94 ТК РФ абзаца 10 в следующей редакции: предельная продолжительность ежедневной работы для беременных женщин и для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет не должна превышать семь часов».

Так же Российское трудовое законодательство не устанавливает порядок использования времени отдыха, оно лишь определяет общие нормы о его предоставлении в течение рабочего дня (смены), суток, недели и т.д., однако закрепляет такие важные гарантии, как сохранение места работы (должности) и включение времени отдыха в трудовой стаж работника.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, – органами власти субъекта Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

В целях совершенствования правового регулирования полагаю вполне логичным исключить из статьи 116 ТК РФ часть 1, ибо статьи 117 - 119 ТК РФ подробно регламентируют указанные в части 1 отношения. Требуется существенного изменения редакция статьи 118 Кодекса о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за особый характер работы, ибо термин «особый» – не конкретный, он обуславливает на практике (да и в теории

трудового права) в лучшем случае проблему (причем искусственно), а в ином смысле вызывает недоумение.

Выводы по главе

В статье 22 ТК РФ нет нормы о том, что работодатель обязан предоставить работнику время для отдыха. Безусловно, такую обязанность следует закрепить в указанной статье. В противном случае возникает определенное разночтение между взаимосвязанными статьями 21 и 22 ТК РФ.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, – органами власти субъекта Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Требует существенного изменения редакция статьи 118 Кодекса о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за особый характер работы, ибо термин «особый» – не конкретный, он обуславливает на практике (да и в теории трудового права) в лучшем случае проблему (причем искусственно), а в ином смысле вызывает недоумение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Так проведенное исследование позволило нам сделать следующие выводы

На мой взгляд, определение рабочего времени нуждается в конкретизации той части, где указано про «иные периоды», которые входят в рабочее время. Такие периоды не раскрыты законодателем в статье, что вызывает определенные затруднения при толковании и применении на практике данной нормы. В связи, с чем считаю, что в ст. 91 ТК РФ необходимо четко закрепить, какие именно периоды должны быть отнесены к рабочему времени. Институты рабочего времени и времени отдыха не следует воспринимать как исключительно «защитные», полезно видеть в них «производительность». Именно в этом случае возрастет эффективность использования на практике (в том числе при коллективно-правовом регулировании) всех потенциальных возможностей этих групп норм трудового права.

Предложено изложить ст. 101 ТК РФ «Ненормированный рабочий день» в следующей редакции: Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости с учетом их ответственности за организацию деятельности на вверенном участке работы и принимаемых решений, по письменному или устному приказу (распоряжению) работодателя или по своей инициативе с ведома работодателя выполняют свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. В этих случаях переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска и (или) компенсационными выплатами в порядке, устанавливаемом коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Следует законодательно закрепить обязанности работодателей предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по их желанию, работу на условиях гибкого рабочего времени.

Так же, нами предлагается изменение в ч. 3 ст. 103 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «при составлении графиков сменности работодателю необходимо учитывать мнение представительного органа работников и научно обоснованные рекомендации, одобренные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативному регулированию в сфере условий и охраны труда». Обязать соответствующие органы разработать такие рекомендации.

В статье 22 ТК РФ нет нормы о том, что работодатель обязан предоставить работнику время для отдыха. Безусловно, такую обязанность следует закрепить в указанной статье. В противном случае возникает определенное разночтение между взаимосвязанными статьями 21 и 22 ТК РФ.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, – органами власти субъекта Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Требует существенного изменения редакция статьи 118 Кодекса о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за особый характер работы, ибо термин «особый» – не конкретный, он обуславливает на практике (да и в теории трудового права) в лучшем случае проблему (причем искусственно), а в ином смысле вызывает недоумение.

Подводя итог, мы приходим к выводу, что рассматриваемые экономическая и правовая категории рабочего времени и времени отдыха в Российской Федерации тесно связаны между собой при признании того, что экономика определяет содержание правового регулирования трудовых

отношений. Сегодня в России необходим позитивный зарубежный опыт регулирования рабочего времени и времени отдыха, поскольку этот опыт в условиях глобализации имеет наднациональный характер.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.
2. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.
3. Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» от 01 июля 1949 г. / Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – М., 1960. – С. 292 – 297.
4. Конвенция Международной Организации Труда № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю от 22 июня 1935 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 280.
5. Рекомендации Международной организации труда от 26 июня 1962 г. № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» // Международное бюро труда. – 1991. – 30 июня.
6. Конвенция Международной Организации Труда от 10 июля 1948 г № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» // Международное бюро труда. – 1991. – 30 июня.
7. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. «О некоторых аспектах организации рабочего времени» // Международное бюро труда. – 2003. – 10 ноября.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ Часть первая // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

9. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 1 – Ст. 16.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ Часть вторая // Собрание законодательства. – 1996. – № 5. – Ст. 410.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ // Российская газета – 2001. – 31 декабря.
12. Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-I «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости Съезда народных депутатов. – 1991. – № 21. – Ст. 699.
13. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-I «О статусе судей в Российской Федерации» // Ведомости Российской Федерации. – 1992. – № 30. – Ст. 1792.
14. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости Российской Федерации. – 1993. – № 16. – Ст. 551.
15. Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 35. – Ст. 3503.
16. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
17. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 37. – Ст. 4135.

18. Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 2 – Ст. 128.
19. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – № 31. – Ст. 3215.
20. Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 35. – Ст. 3607.
21. Федеральный закон от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 9. – Ст. 812.
22. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53 (часть I). – Ст. 7598.
23. Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013. – № 14. – Ст. 1668.
24. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013 г. – № 52 (часть I). – Ст. 6991.

25. Кодекса Законов о Труде РСФСР 1918 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 33. – Ст. 779 (утратил силу).
26. Кодекса Законов о Труде РСФСР 1922 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903. (утратил силу).
27. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 1 апреля 1972 г // Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. – 1993. – № 1-2 (утратил силу).
28. 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. – 2003. – № 51.
29. Постановление Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» // Бюллетене Госкомтруда. – 1980. – № 8.
30. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. – 1990. – №8. – С.26.
31. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 47. – Ст. 5489.
32. Решение Верховного Суда РФ от 21.05.2002 N ГКПИ2002-353 «О признании незаконным и недействующим п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью

повышения эффективности производства» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. – 2002. – №3. – Ст.35.

33. Положение о горнозаводском населении казенных горных заводов ведомства Министерства финансов // ПСЗ-П. – Т. 36. – № 36. – Ст. 719. (утратил силу).
34. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1863. – № 87. – Ст. 905 (утратил силу).
35. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2010 № 253 «О признании не действующим на территории Российской Федерации абзаца 3 пункта 2 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 года № 169» // Собрание постановлений Правительства СССР. – 1961. – № 6. – Ст. 42 (утратил силу).

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

36. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 4 августа 2015 г. по делу № 33-3177-2015 // www.consultant.ru.
37. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 12 ноября 2016 г. по делу № 22-7585-2016 // www.consultant.ru.
38. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 10 мая 2016 г. по делу № 33-3177-2016 // www.consultant.ru.
39. Решении Ракитянского районного суда Белгородской области от 20.05.2013 по делу № 2-91/2013 // www.consultant.ru.

3 Литература

40. Анисимов, Л.Н. Новое в трудовом законодательстве / Л.Н. Анисимов – М.: ЗАО Юсти-цинформ, 2014. – 275 с.

41. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение: монография / Н.Г. Александров – М.: Проспект, 2009. – 326 с.
42. Бердычевский, В.С. Трудовое право / В.С. Бердычевского, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова – Ростов на Дону: Феникс, 2014. – 505 с.
43. Болгерт, Д. Ненормированный рабочий день или сверхурочная работа? / Д. Болгерт // Трудовое право. – 2012. – № 10. – С. 47-50.
44. Бондаренко, Э.Н. Трудовое право / Э.Н. Бондаренко – М: Норма, 2013. – 515 с.
45. Бочарникова, М.А. Особенности регулирования труда педагогических работников / М.А. Бочарникова // Справочник кадровика – 2013. – № 8. – С. 79-88.
46. Буянова, М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова – М.: Проспект, 2010. – 240 с.
47. Гуев, А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / А.Н. Гуев – М.: Дело, 2013. – 275 с.
48. Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова – М.: ТК Велби, 2014. – 496 с.
49. Гальченко, П.Г. Рабочий вопрос в России XIX – начала XX вв. / П.Г. Гальченко – М., 2003. – 102 с.
50. Греченков, А.А. Концептуальные вопросы рабочего времени: сравнительно-правовой анализ и возможности совершенствования трудовых кодексов государств - участников Содружества Независимых Государств / А.А. Греченков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 2. – С.9-17.
51. Дедков, И.А. Режим рабочего времени и времени отдыха работников из числа водителей организаций / И.А. Дедков. – М.: Норма, 2015. – 345 с.
52. Ершов, В. Проект трудового кодекса Российской Федерации: за и против / В. Ершов // Трудовое право. – 1999. – № 3. – С.11-18.
53. Иванов, С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / С.А Иванов // Государство и право. – 1994. – № 4. – С.17-20.

54. Касымов, А.М. Трудовое право / А.М. Касымов. – Баку, Адилоглу, 2007. – 280 с.
55. Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И.Я. Киселев – М.: Юрлитинформ, 2001. – 200 с.
56. Козлов, В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах / В.С. Козлов – М: Юрлитинформ, 2007.– 116 с.
57. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Е.Н. Сидоренко – М. :Юрайт-Издат, 2015. – 395 с.
58. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю.П. Орловского – М: Юрлитинформ, 2013. – 385 с.
59. Кондратьева, Е.В. Рабочее время и время отдыха / Е.В. Кондратьева // Журнал Управление персоналом. – 2006. – № 5. – С.52-59.
60. Коршунов, Ю.Н. Время труда и время отдыха / Ю.Н. Коршунов, Б.А. Шеломова – М.: Юрист, 2014. – 273 с.
61. Косаренко, Н.Н. Трудовое право / Н.Н. Косаренко – М.: Волтерс Клувер, 2015. – 376 с.
62. Литвинов-Фалинский, В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В.П. Литвинов-Фалинский – М.: Юрлитинформ, 1904. – 100 с.
63. Лушникова, М.В. Пределы осуществления трудовых прав. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Юрлитинформ, 2012. – 94 с.
64. Маврин, С.П. Трудовое право России / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов – М.: Юридическая литература, 2012. – 674 с.
65. Международное трудовое право/ под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – 216 с.
66. Миронов, В.И. Трудовое право России / В.И. Миронов – М.: Интел-Синтез, 2015. – 654 с.
67. Невская, М.А. Трудовое право / М.А. Невская, М.А. Шалагина – М.:

- Омега-Л, 2014. – 219 с.
68. Никонов, Д.А. Трудовое право: курс лекций / Д.А. Никонов, А.В. Стремук – М.: Норма, 2014. – 400 с.
69. Нуртдинова, А.Ф. Практика применения законодательства о труде / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова – М.: Норма, 2013 – 277 с.
70. Орловский, Ю.П. Трудовое право России / Ю.П. Орловский – М.: ИНФРА-М, 2013. – 665с.
71. Оробец, В. М. Трудовое право / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев – М.: Юридическая литература, 2015. – 272 с.
72. Пашенцев, Д.А. История государства и права России / Д.А. Пашенцев – М.: Эксмо, 2010. – 320 с.
73. Петров, А.И. Режим рабочего времени и времени отдыха работников из числа водителей организаций / А.И. Петров – М.: Норма, 2015. – 345 с.
74. Руководство по физиологии труда / под ред. З.М. Золиной, Н.Ф. Измерова – М.: Медицина, 2013. – 315 с.
75. Рычагова, О.Е. К вопросу о новациях в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха / О.Е. Рычагова // Сборник научных трудов. Омск, 2012. – № 3. – С. 120-125.
76. Смирнова, Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха / Е.П. Смирнова – М.: ГроссМедиа, 2014. – 421 с.
77. Снигирева, И.О. Рабочее время и время отдыха / И.О. Снигирева. – М.: Проспект, 2000. – 280 с.
78. Суховская, М.Г. «Вахтовая» травма между рабочими сменами: производственная или нет? / М.Г. Суховская // Главная книга. – 2014. – № 8. – С. 75-77.
79. Толкунова, В.Н. Трудовое право / В.Н. Толкунова – М.: ТК Велби, 2013 – 320 с.
80. Толкунова, В. Н. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Велби, 2002. – 320 с.

81. Трудовое право России / под ред. Е.Б. Хохлова, В. А. Сафонова – М.: ИД Юрайт, 2015. – 671 с.
82. Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского – М.: Юстицинформ, 2013. – 523с.
83. Трудовое право. Практикум / под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой – М.: АспектПресс, 2013. – 485 с.
84. Трудовое право / под ред. Н.А. Бриллиантова, О.В. Смирнова – М.: Проспект, 2011. – 624 с.
85. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. – М.: ТК Велби, 2007. – 261 с.
86. Трудовое право / под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, закон и право, 2013. – 463 с.
87. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.
88. Царенко, Ю.В. Практический комментарий к ТК РФ для работодателя / Ю.В. Царенко – М.: Юстицинформ, 2014. – 389 с.

4. Электронные ресурсы

89. Российская политика [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.opentown.org/news/7138/> (Дата обращения 28.01.2016).
90. Правительство отвергло переход на 4-дневную рабочую неделю [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://kapital-rus.ru/news/news_pravitelstvo_otverglo_perehod_na_4 (Дата обращения 28.01.2016).