

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(Национальный исследовательский университет)»  
Институт открытого и дистанционного образования  
Кафедра «Управление и право»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент юрист Кыштымского  
Городского суда

\_\_\_\_\_ Б.Н. Михеев  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ А.А. Демин  
\_\_\_\_\_ 2018г.

Режим рабочего времени. Порядок установления рабочего времени, учет рабочего  
времени

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ЮУрГУ – 40.03.01.2018.28601. ВКР

Руководитель работы

доцент кафедры УиП, к.ю.н.

\_\_\_\_\_ А.В. Майоров  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Автор работы

студент группы ДО–450

\_\_\_\_\_ А.А. Алескеров  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Нормоконтролер

ст. преподаватель кафедры УиП

\_\_\_\_\_ Е.Н. Бородина  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Челябинск 2018

## АННОТАЦИЯ

Алескеров А.А. Режим рабочего времени. Порядок установления рабочего времени, учет рабочего времени. – Челябинск: ЮУрГУ, 2018, ДО–450, 58 с., библиогр. список – 72 наим., прил., 10 л. плакатов ф. А4.

Целью этой работы является изучение правового регулирования рабочего времени, выявление недостатков в правовом регулировании и разработка рекомендаций по совершенствованию законодательства о рабочем времени.

Для достижения этой цели задаются следующие задачи:

- анализировать концепцию рабочего времени;
- изучить типы рабочего времени;
- установить концепцию режима рабочего времени;
- открыть отчет о режиме рабочего времени;
- рассмотреть нерегулярные рабочие часы;
- показать гибкое рабочее время и работу смены.

Предметом исследования являются нормы российского и иностранного трудового законодательства, судебная практика по регулированию рабочего времени.

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

Методологической основой исследования были методы общего научного знания: диалектический, формально-логический, исторический, системный анализ, индукция и дедукция, структурные и функциональные, аналогии. Использовались также частные научно-методические методы: формально-правовой, сравнительно-правовой, системно-структурный, метод интерпретации правовых норм.

Нормативной базой исследования является Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации и др.

Теоретической основой исследования являются работы российских ученых по трудовому праву.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	6
1 Общая характеристика рабочего времени .....	8
1.1 Понятие рабочего времени .....	8
1.2 Виды рабочего времени.....	13
2 Общие положения режима и учета рабочего времени .....	19
2.1 Понятие режима рабочего времени .....	19
2.2 Учет режима рабочего времени .....	26
3 Виды режима рабочего времени.....	31
3.1 Ненормированный рабочий день.....	31
3.2 Гибкое рабочее время и сменная работа.....	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	53
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	57

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочее время является одним из центральных институтов трудового права. В современных условиях, в связи с развитием и изменением системы социально-трудовых отношений, инновационных преобразований в экономике, среди важных проблем поставлена задача повышения эффективности рабочего времени.

Правовое регулирование рабочего времени необходимо для эффективного использования людских ресурсов в качестве рабочей силы и производственного процесса. Трудовые отношения между работниками и работодателями являются важным звеном в цепочке производства и экономического развития в глобальном смысле, которая влияет на экономику страны. В этой связи очевидна актуальность решения проблем правового регулирования режимов рабочего времени.

Сегодня существует целый ряд проблем в правовом регулировании рабочего времени, несоответствии внутреннего трудового законодательства международным трудовым нормам, проблемах, связанных с наличием пробелов и конфликтов во внутреннем российском законодательстве.

**Актуальность** исследования использования рабочего времени объясняется необходимостью найти дополнительные резервы роста производительности, в то время как важно учитывать опыт разных стран в области установленного законом рабочего времени.

**Целью** этой работы является изучение правового регулирования рабочего времени, выявление недостатков в правовом регулировании и разработка рекомендаций по совершенствованию законодательства о рабочем времени.

Для достижения этой цели задаются следующие **задачи**:

- анализировать концепцию рабочего времени;
- изучить типы рабочего времени;
- установить концепцию режима рабочего времени;
- открыть отчет о режиме рабочего времени;
- рассмотреть нерегулярные рабочие часы;
- показать гибкое рабочее время и работу смены.

**Предметом** исследования являются нормы российского и иностранного трудового законодательства, судебная практика по регулированию рабочего времени.

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

Методологической основой исследования были **методы** общего научного знания: диалектический, формально-логический, исторический, системный анализ, индукция и дедукция, структурные и функциональные, аналогии. Использовались также частные научно-методические методы: формально-правовой, сравнительно-правовой, системно-структурный, метод интерпретации правовых норм.

Нормативной базой исследования является Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации и др.

Теоретической основой исследования являются работы российских ученых

по трудовому праву.

В связи с целями и задачами исследования, работа состоит из введения, трех глав, разделенных на параграфы, выводы и библиографический список и литературы.

# ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

## 1.1 Понятие рабочего времени

Прежде всего, вы должны дать понятие рабочего времени. В Советской России не было юридического определения рабочего времени. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) определяет рабочее время в течение времени, в течение которого работник в соответствии с внутренними положениями и условиями трудового договора должен выполнять служебные обязанности и другие периоды времени, которые в соответствии с Кодексом, другие федеральные законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации относятся к рабочему времени (статья 91). В противном случае международная организация труда подошла к проблеме определения рабочего времени. В некоторых конвенциях МОТ содержится определение рабочего времени. Таким образом, согласно Конвенции МОТ № 30 (1930), рабочее время означает период, в течение которого работник находится в распоряжении предпринимателя; этот период исключает отдых, в течение которого работник не находится в распоряжении предпринимателя.

Говоря о продолжительности рабочего времени в советской и нынешней России, следует отметить следующее. В СССР после принятия трудового кодекса 1922 года началось новое формирование трудового законодательства. В рабочее время была установлена основа трудового законодательства. В предприятиях, учреждениях, организациях она не может превышать 41 час в неделю, а сокращенная продолжительность работы зависит от категории работников, для которых рабочее время сократилось, и составляло 24 или 36 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы была установлена только на шестидневную рабочую неделю. Дальнейшее сокращение рабочего времени в России было осуществлено в Законе РСФСР от 19.04.1991 г. «Об увеличении социальных гарантий для рабочих». Согласно этому Закону, рабочие часы работников предприятий, учреждений и организаций не могут превышать 40 часов в неделю. Позже это положение было введено в Трудовой кодекс. Таким образом, процесс приведения законодательства о рабочем времени в соответствие с международными стандартами и рекомендациями МОТ после принятия Конституции Российской Федерации (12 декабря 1993 года) и «Основы российского законодательства в области охраны труда» (август 6, 1993). Впервые в Конституции России было написано (статья 37): «Работа свободна, и каждый гражданин имеет право распоряжаться ею по своему усмотрению».

В целях повышения эффективности трудового законодательства в вопросах рабочего времени считается, что будет полезно рассмотреть особенности регулирования рабочего времени в ряде развитых зарубежных стран.

Развитие российского трудового законодательства о рабочем времени возможно с учетом опыта зарубежных стран, в законодательстве которых решаются многие задачи, стоящие перед российским законодателем. Изучение рабочего времени в России на основе сопоставления опыта Западной Европы на

примере Америки, Великобритании, Франции, Швейцарии и Дании необходимо для выявления особенностей, определения возможности использования положительного зарубежного опыта этих стран и разрабатывать предложения по совершенствованию российского законодательства о рабочем времени, а также заполнять существующие пробелы в знании иностранного трудового законодательства в этой области.

Надо сказать, что наиболее важными источниками регулирования рабочего времени во всем мире являются конвенции и рекомендации МОТ. Российский законодатель также уделяет особое внимание рассмотрению зарубежного опыта в целях повышения эффективности трудового законодательства в вопросах рабочего времени.

Если сравнить достижения в области охраны труда и здоровья работников в России и зарубежных странах в настоящее время, следует подчеркнуть, что наша страна лидирует во многих позициях и в некоторых отстает. Положительным примером является установленная законом минимальная рабочая неделя 40 часов в России. В ряде зарубежных развитых стран рабочая неделя больше. Например, в Великобритании и Германии - 48 часов в Швейцарии - 45 часов в Италии - 48 часов и т. Д.

В соответствии с английским законодательством - Положение о рабочем времени - это период времени, в течение которого работник выполняет работу или выполняет обязанности, находящиеся в распоряжении работодателя. В Великобритании рабочее время регулируется Законами о рабочем времени. Особенность нормального рабочего времени в Великобритании заключается в том, что, во-первых, в стране есть 48-часовая рабочая неделя, которая вызывает наибольшее количество споров. Неполное рабочее время устанавливается законодательным декретом № 61 от 2000 года, специальное место в Великобритании - это система индивидуальных соглашений об исключениях.

На формирование правовой системы Соединенных Штатов Америки в значительной степени повлияла правовая система Англии. Однако он имеет свои особенности. Отличительной чертой трудового законодательства является его крайняя децентрализация. На сегодняшний день в Соединенных Штатах нет единого кодифицированного источника, который включает основное трудовое законодательство. Практически все трудовые права и обязанности, как работника, так и работодателя, определяются на уровне контрактов и соглашений. Основным законом в области правового регулирования рабочего времени в Соединенных Штатах является Закон о справедливых условиях труда 1938 года (Закон о нормах справедливого трудового законодательства, FLSA). Закон устанавливает нормальное рабочее время, содержит положения о сверхурочной работе, а также особенности правового регулирования работы несовершеннолетних. Рабочее время также регулируется договором о рабочем времени и нормами безопасности 1969 года и составляет 40 часов в неделю. В США существует гибкий график работы. Механизм и правила такого режима работы устанавливаются сторонами соглашения, работодателем и работником, как правило, неполная работа устанавливается на уровне коллективных договоров. Специфика правового

регулирования рабочего времени в Соединенных Штатах заключается в том, что государства обладают довольно широкими полномочиями в области трудовых отношений и правом принимать свои собственные законы, часто ухудшая юридический статус сотрудников по сравнению с действующим федеральным законодательством. Итак, как вы видите, по сравнению с американскими рабочими российские рабочие наиболее полно защищены на федеральном уровне.

Однако Америка настолько продвинута в экономическом и социальном плане, страна, которая наиболее важна для прав человека, гражданина и работника, не регулируется федеральными законами и нормативными актами, а также договорами и соглашениями сторон, подтверждающими сильную правовую культуру и эффективной политики.

Особенность французского трудового законодательства заключается в том, что рабочее время во Франции относится к ответственности государства. Согласно статье 212-4 французского Трудового кодекса, время фактической работы - это время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя и обязан подчиняться его инструкциям, без права свободно осуществлять личную деятельность. Рабочие часы здесь 35 часов в неделю. 35-часовые законы о рабочей неделе являются результатом вмешательства государства в установление условий труда.

Французское трудовое законодательство также содержит ряд конкретных под-институтов, таких как: модуляция рабочего времени, приостановка рабочего времени и индивидуальное рабочее время. В целях борьбы с безработицей акцент делается на демократическом характере рынка, что предполагает создание рабочих мест на условиях неполного рабочего времени, фиксированной занятости на договорной основе и т. Д. Если говорить о механизме реализации норм в рабочее время следует отметить, что Франция является единственной страной в Европе, где государство, сочетающее обязательные и дееспособные меры, сокращает рабочее время для создания рабочих мест и привлекает стороны трудовых отношений в диалог. Что касается неполного рабочего времени, то считается, что это меньше обычного рабочего времени, установленного законом или коллективным договором. Сотрудники, занятые неполный рабочий день, равны в своих правах на штатных сотрудников. Как вы можете видеть, трудовое законодательство во Франции очень выгодно для работника, в связи с чем опыт Франции может быть использован в России.

Следует подчеркнуть, что по вопросу о рабочем времени почти во всех развитых странах приоритетной задачей является Конвенция МОТ № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю. Однако ряд стран руководствуются европейскими стандартами, а не положениями Конвенции № 47 МОТ. Эти страны включают Данию. Особое внимание уделяется правовому регулированию рабочего времени с точки зрения гибкости, чтобы найти оптимальный баланс между работой и отдыхом, что проявляется прежде всего в наличии эффективной системы нормативных правовых актов в этой области. Виды рабочего времени в Дании, как и в России, являются нормальным рабочим временем; сокращенное рабочее время и неполный рабочий день. Обычное



рабочее время в Дании составляет 48 часов в неделю, но это может быть значительно сокращено коллективными договорами.

Швейцария входит в число мировых лидеров в производительности труда. Общие положения о рабочем времени и отдыхе содержатся в трудовом акте от 13 марта 1964 года. Нормальная продолжительность рабочего дня в стране определяется индивидуальным или коллективным договором и составляет 40-44 часа в неделю. Максимальное рабочее время было установлено законом и не изменилось в течение нескольких десятилетий. Время, превышающее максимальное рабочее время, называется дополнительным рабочим временем. Максимальная рабочая неделя на промышленных предприятиях составляет 45 часов в неделю. В отличие от многих других европейских стран, в Швейцарии согласие профсоюзного представительства на сверхурочную работу или дополнительную работу не требуется. В стране есть много возможностей, таких как скользящий график, многократные смены или непрерывный график, чтобы гарантировать, что рабочее время соответствует потребностям предприятия. Швейцария занимает второе место после Дании с точки зрения мотивации.

Таким образом, можно сказать, что в большинстве стран нормальная продолжительность рабочего времени фиксируется в законах и коллективных соглашениях, а в некоторых странах, как, например, в Великобритании и Дании, только в коллективных соглашениях.

В заключение можно сделать следующие выводы из обзора рабочего времени в России и в развитых зарубежных странах.

Для развития института рабочего времени необходимо использовать опыт зарубежных стран с учетом применимости любых положений иностранного законодательства в России, поскольку некоторые положения не применимы в условиях российской действительности. Например, система регулирования рабочего времени в Великобритании и, в частности, система индивидуальных соглашений об исключениях в применении трудового законодательства об ограничении рабочего времени, не может считаться подходящей для применения в России по отношению ко всем категориям, однако, как представляется, можно включить аналогичные правила в отношении определенных категорий работников.

Российскому законодателю следует также обратить внимание на ряд положений французского законодательства, имеющих особое значение: на модуляцию рабочего времени, индивидуальных рабочих часов, а также на приостановление рабочего времени.

## **1.2 Рабочее время**

В организации и регулировании рабочего времени выражается количество и качество затрат на рабочую силу и характеризуется эффективностью использования всех экономических ресурсов. В качестве основной экономической категории рабочее время в производстве:

- основной производственный ресурс;

- универсальное измерение затрат на рабочую силу;
- важный организационный фактор производства;
- критерий эффективности производства;
- показатель уровня жизни людей;
- единая мера работы в разных системах;
- инструмент организации труда персонала;
- характеристики развития экономических систем;
- объект нормирования продолжительности трудовых процессов.

Леженкина Т.И также считает, что рабочее время - это время участия в трудовой деятельности, измеряемое по продолжительности рабочего дня, недели, месяца или года, установленных законодательством. Рабочее время может служить мерой различных затрат труда, продолжительность рабочего дня или недели варьируется от страны к стране и отличается в зависимости от секторов экономики, условий труда, профессии и возраста рабочих.

В организации и регулировании труда широко используются в основном классификационные характеристики трудоемких рабочих и технологического оборудования. Необходимо учитывать не только время, затраченное рабочим на рабочую операцию, но и продолжительность производственных процессов, основным показателем которого является производственный цикл, выражающий рабочее или календарное время от начала и до конца производственного процесса одной части или партии продуктов.

Для анализа и рационализации трудового процесса разработка стандартов затрат на рабочую силу должна тщательно изучать стоимость рабочего времени подрядчика и время использования оборудования.

Основой для этого исследования является соответствующая классификация этих затрат по категориям:

Время работы - это время, необходимое для изменения формы, размеров, свойств, объектов труда, выполнения мер поддержки, необходимых для реализации этих изменений. Это время повторяется с каждой единицей производства или конкретным объемом работы.

Время работы делится на основное и вспомогательное. Основное (технологическое) время тратится на целенаправленное изменение предмета труда. В течение вспомогательного времени, загрузка сырья, удаление готовой продукции, изменение режима работы оборудования, контроль качества на рабочем месте.

Основное время - продолжительность рабочих действий по качественным и количественным изменениям в субъекте труда, его состоянии и положении в космосе.

Вспомогательный - это продолжительность рабочей деятельности, обеспечивающая выполнение основной работы. Вспомогательное время включает в себя длительность загрузки оборудования сырьем и полуфабрикатами, транспортировку детали, контроль за процессом и качество продукции.

Подготовительное окончательное время - это время, которое сотрудник тратит на подготовку себя и рабочего места для выполнения производственных задач и действия, связанные с завершением работы.

Время службы на рабочем месте - это продолжительность рабочего ухода на рабочем месте и поддержание его в состоянии, обеспечивающем продуктивную работу во время смены. Он делится на продолжительность технического обслуживания (ТО) и продолжительность организационной службы (ОО).

Время технического обслуживания - включает в себя стоимость продолжительности заточки и замены изношенного инструмента, настройку и настройку оборудования в процессе, очистку производственных отходов, смазку оборудования.

Время организационного обслуживания - включает в себя продолжительность приема и доставки смены, компоновки и очистки инструментов, документации и других необходимых материалов и предметов.

Время перерывов, обеспечиваемых технологией производства, - это непоправимые перерывы в работе, связанной с определенной технологией и организацией производства.

Временные перерывы по организационным и техническим причинам - включают перерывы, вызванные плохой организацией и обслуживанием рабочих мест, техническими проблемами, поздними поставками материалов, сырьем, отказом оборудования, отключением электроэнергии и т. д.

Рабочее время в производстве разделено на нормируемое и ненормируемое. Нормированные затраты рабочего времени включены в трудовую норму, ненормированные - это потери рабочего времени и не включены в трудовую норму.

Все время (за исключением подготовительного заключения), установленное на операции, или на единицу (штуку), и правило суммы составляют часть времени.

На предприятиях часто необходимо знать общее время, затрачиваемое на производство или эксплуатацию.

Таким образом, рабочее время является основной экономической категорией, универсальным измерением стоимости своей для реализации целого ряда производственных процессов. На предприятиях все трудовые, технологические и производственные процессы действуют в пространстве и времени. Поэтому рабочее время - это не только основной производственный ресурс и важнейший организационный фактор, но и критерий экономической эффективности производства: чем меньше времени тратится на производство, тем выше производительность труда и эффективность производства.

Справедливо выявлять противоречия международных трудовых норм и трудового законодательства. Такие действия, регулирующие трудовые отношения, называются международными трудовыми стандартами. Самыми фундаментальными из них являются два соглашения 1966 года о правах человека и наиболее важные конвенции МОТ. Следует отметить, что законодательство должно соответствовать международным документам. в истории МОТ было

несколько случаев, когда государства рассмотрели свои обязательства применять Конвенцию, которая будет выполнена после ратификации, и таким образом включить ее во внутреннее законодательство. Однако с начала XX века МОТ указала на отсутствие ратификации для эффективного осуществления международных документов.

Особое внимание следует уделить проблемам трудового законодательства, связанным с правовым регулированием рабочего времени. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации всем работникам по трудовому договору гарантируется рабочее время, установленное Федеральным законом. Согласно ст. 91 трудового кодекса, нормальное рабочее время не может превышать 40 часов в неделю. Правовое регулирование нормального рабочего времени также осуществляется международными актами, в частности Конвенцией МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (ратифицирована СССР), Рекомендацией МОТ № 116 «О сокращении рабочего времени». Однако, если говорить о ежедневном рабочем времени, такое ограничение устанавливается только для несовершеннолетних, инвалидов и работников, занятых работой с вредными и (или) опасными условиями труда. Таким образом, законодательство не запрещает создание рабочих сдвигов любой продолжительности. Это положение не соответствует пункту 1 статьи 2 Европейской социальной хартии, согласно которому государству должно быть создано «нормальное рабочее время и рабочая неделя». Речь идет о Летовом Н. Л., вам нужно принять его предложение установить в трудовом кодексе максимальную продолжительность рабочего дня (смены), распространяется на все категории работников.

Расхождение между нормами национального права и международным правом характерно для почти любой отрасли российского законодательства. Однако одной из столь же важных проблем являются внутренние правовые конфликты и пробелы в российском законодательстве, и как следствие этой проблемы правоохранительных органов.

Одной из наиболее актуальных и обсуждаемых проблем внутреннего трудового законодательства является проблема правового регулирования ненормированных рабочих часов. Согласно ст. 101 трудового кодекса, ненормированный рабочий день - это особый режим работы, согласно которому отдельные работники могут по приказу работодателя при необходимости иногда участвовать в выполнении своих рабочих функций за пределами установленного рабочего времени. Нет юридического определения понятия «эпизодическое участие» в трудовом законодательстве, которое вызывает проблемы в правоохранительной деятельности. Суды интерпретировали эту концепцию индивидуально и поэтому часто не различают обработку в случае ненормированной работы и сверхурочных.

Таким образом, по решению городского суда Анапы от 23 апреля 2015 года требования гражданина были удовлетворены с точки зрения незаконного признания положений трудового соглашения в нерегулярный рабочий день, восстановления заработной платы за сверхурочную работу. По решению обжалования решение суда в этой части было отменено. Не соглашаясь с

выводами суда первой инстанции, судебная камера указала, что, подписав трудовое соглашение на условиях нерегулярного рабочего времени, гражданин согласился привести его на работу за пределы установленного рабочего времени. По определению об отказе в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции суд согласился с доводами судебного совета, указав следующую позицию: «Положения Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие нерегулярную работу день не устанавливают ограничений продолжительности работы вне рабочего дня. Сотрудник в режиме нерегулярного рабочего дня может участвовать в выполнении своих рабочих функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочей смены и количество часов, для которых задействован сотрудник, не установлены. Здесь максимальное количество часов обработки, установленных для сверхурочных в статье 99 трудового кодекса, не применяется. Сверхурочная работа для лиц с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной».

Таким образом, заключение суда первой инстанции о необходимости взыскания с работодателя заработной платы в пользу работника за сверхурочную работу, судебный совет правильно признал несостоятельным.

Такая позиция представлена в письме Роструда от 2 декабря 2009 года N 3567-6-1, в котором говорится, что работа над установленной продолжительностью рабочего дня лиц с ненормальным рабочим днем не считается сверхурочной.

Проблема неопределенности термина «эпизодическое притяжение» была давно и неоднократно выражалась учеными. Даже попытка дать юридическое определение этой концепции не удастся. Как именно вы определяете, что такое «эпизодическое определение»: раз в неделю, три или четыре?

В целом действующее правовое регулирование нерегулярного рабочего времени позволяет работодателю юридически маскировать сверхурочные нерегулярные рабочие часы, злоупотребляя их положением в отношении сотрудника. Можно реализовать положения статьи 16 Рекомендации № 116 МОТ: «все часы, отработанные сверх нормального рабочего времени, должны рассматриваться как сверхурочные...», позволило бы справедливо решить этот вопрос. В частности, Н. Л. Лютов выражает следующую позицию: «необходимо учитывать установление правил оплаты сверхурочного рабочего времени в случае нерегулярного рабочего дня или продления Общих правил оплаты сверхурочных работ (ст.152 ТК РФ).

Однако Лютов Н.Л. ставит вопрос о целесообразности компенсации за нерегулярный рабочий день: «...минимальная компенсация в виде трех дополнительных дней отпуска... никоим образом не может считаться справедливой компенсацией за ненормированный рабочий день...» Однако с таким справедливым значением суждение не может согласиться. Справедливость компенсации в виде трех дополнительных дней отпуска будет зависеть от каждой конкретной ситуации, объема работы и частоты участия сотрудников.

Таким образом, проанализировав трудовое законодательство о

противоречиях с международными нормативными актами, а также наличие пробелов и конфликтов в национальном законодательстве, можно выделить определенный вектор его дальнейшего совершенствования. Во-первых, необходимо внести ряд изменений в Трудовой кодекс, приведя российские трудовые нормы в соответствие с международными стандартами. При внесении таких изменений желательно руководствоваться не только международно-правовыми актами, заключенными с участием Российской Федерации, но также так называемым «мягким законом» (различные рекомендации МОТ и т. Д.). Во-вторых, необходимо устранить существующие пробелы и конфликты в трудовом законодательстве, которые часто возникают и обсуждаются учеными-юристами.

### **Вывод по разделу 1**

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с внутренними трудовыми нормами и условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с трудовым кодексом, другие федеральные законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации относятся к рабочему времени. Трудовое законодательство делит рабочее время: нормальное рабочее время, сокращенное рабочее время, неполный рабочий день.

## 2 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РЕЖИМА И УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

### 2.1 Понятие режима рабочего времени

Каждый день, как в России, так и за рубежом, из-за экономических изменений, вопрос изучения режимов рабочего времени с целью эффективного использования труда в различных отраслях промышленности становится все более острой. Правильный выбор режима работы обеспечивает эффективное использование Фонда рабочего времени, а в результате - положительную экономическую рентабельность, экономическую жизнеспособность, конкурентоспособность. Независимо от сферы деятельности и юридической формы организации работодатель устанавливает особенности рабочего времени и времени отдыха на предприятии, принимая во внимание мнение представительного органа работников.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пять дней с двумя выходными, шесть дней с одним выходным, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работа с нерегулярный рабочий день для определенных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), включая неполный рабочий день (смена), начало и конец работы, время перерывов, количество смен в день, чередование рабочих и нерабочие дни, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового законодательства в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими правила трудового права, и для работников, чьи рабочие часы отличаются от Общих правил, установленных этим работодателем - занятость контракт.

Большинство рабочих, как в зарубежных странах, так и в России, работают по фиксированному графику с нормальной рабочей неделей с установленным рабочим временем. Например, в Китайской Народной Республике (далее - КНР) стандартное рабочее время не может превышать 8 часов в день и 40 часов в неделю. Однако статья 39 Закона о труде КНР от 05.06 1994 года дает работодателю право устанавливать другой график работы в случае невозможности использования стандартного графика работы. Одним из видов режима рабочего времени является нерегулярное рабочее время для конкретной категории работников. В Пекине и других регионах КНР правила применения бесплатного рабочего графика устанавливаются «правилами утверждения при использовании системы фиксированного рабочего времени и системы обобщенного учета рабочего времени». Чтобы ввести нерегулярный рабочий день, необходимо: 1) получить согласие самого работника на введение для него нерегулярного рабочего дня или получить согласие профсоюзной организации; 2) подготовить все необходимые документы; 3) получить согласие районной администрации труда и социального обеспечения. Согласие на введение нерегулярных рабочих часов из районной администрации труда и социального обеспечения является обязательным для всех видов работников, за исключением руководителей. В России, в отличие от Китая, нерегулярный рабочий день, юридически

закрепленный в статье 101 трудового кодекса. Нерегулярный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут быть заняты время от времени, то есть при необходимости, но по заказу работодателя выполнять свои рабочие обязанности за пределами установленного рабочего времени. Проблемы, с которыми сталкиваются стороны трудовых отношений - понятие «изредка» и «если необходимо» юридически неопределенны, и поэтому работодатель в рамках этих концепций может попробовать любую рабочую ситуацию и в качестве основы - привлечь сотрудника к сверхурочным работам. Положительным в этом режиме является момент согласования перечня позиций работников, вовлеченных в режим нерегулярного рабочего дня, как в зарубежных странах, так и в России, с учетом мнения представительного органа работников. Отличительным правилом является предоставление дополнительного отпуска для работников с таким режимом, продолжительность которого должна быть предусмотрена в коллективном договоре или внутреннем трудовом законодательстве, а также регулирование каникул и не менее трех рабочих дней, законодательная власть четко закреплена в статье 119 Трудового кодекса, ограничивая минимальное число, давала возможность увеличить отпускные дни, если такая возможность предоставляется работодателем. Предоставление такого отпуска обусловлено фактом установления работником такого режима работы, независимо от того, была ли необходимость участия сотрудника в течение года работать сверх длины и какова эпизодическая природа притяжения. В этой связи можно рассмотреть законодательное введение увеличения минимального годового дополнительного оплачиваемого отпуска на нерегулярные рабочие часы до 7 дней.

С сумасшедшими часами несправедливо работодатель может злоупотреблять своим правом привлекать работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Поэтому необходимо ограничить продолжительность работы на основе нерегулярного рабочего дня. Судебная практика показывает, что работник может и имеет право оспаривать действия недобросовестного работодателя, ссылаясь на Общий правовой принцип недопустимости злоупотребления правами в соответствии с пунктом 27 постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации Федерация 17.03.2004 № 2. Гибкое рабочее время - один из самых интересных видов рабочего времени. В западных странах с 1973 года была легализация новых режимов «гибкого», «по вызову». Введение мобильных графиков времени в настоящее время воплощено в законодательстве Франции, Бельгии, Финляндии. Правовое регулирование этого режима в России предусмотрено статьей 102 ТК РФ. Проблема этого правила заключается в том, что он предусматривает только возможность гибкого рабочего времени, не определяя, каким образом и при каких условиях работодатель имеет право устанавливать такой режим работы, не давая четкого определения рабочего времени, но эта статья дает право сторонам трудового договора по взаимному согласию принимать решение о начале и конце рабочего дня, а также о его продолжительности. Гибкий временной режим эффективно используется работодателями для увеличения интенсивности работы.



Поэтому, чтобы защитить права и интересы работников и независимо от того, что этот тип рабочего времени определяется соглашением сторон в статье 102 трудового кодекса, необходимо внести дополнения в эту часть: «когда работая в гибком режиме рабочего времени, начало, конец или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон с учетом мнения представительного органа работников».

Важное значение имеет использование сменного режима работы как в зарубежных странах, так и в России. В тех случаях, когда технологические особенности производства требуют использования непрерывного производственного процесса или длительного производственного процесса и превышают максимально допустимую продолжительность ежедневной работы, а также для более эффективного использования оборудования и увеличения объема предоставляемых продуктов или услуг, работа сдвига часто используется в две, три или четыре смены. Количество работающих в иностранных странах, занятых в такой работе, колеблется от 14 до 30% рабочей силы. Многосменная работа обеспечивает большую эффективность и рентабельность производства за счет увеличения коэффициента использования оборудования.

Смещение работы, особенно в вечернее и ночное время, связано со значительными неудобствами для работников. Это потребовало усиления стимула такой работы, способно компенсировать негативные аспекты многомерной и побуждать сотрудников соглашаться на этот способ работы. Во многих зарубежных странах основной способ стимулирования - увеличение оплаты. Это увеличение варьируется от 10 до 30 процентов в разных странах и отраслях. Законодательство и коллективные соглашения предусматривают дополнительный отпуск для работы в вечернюю или ночную смену, сокращение ночной смены и освобождение от такой работы для пожилых работников, обычно старше 60 лет. Этот режим рабочего времени в России регулируется статьей 103 Трудового кодекса РФ. Важным элементом режима сменной работы является график смены, который должен быть утвержден с учетом мнения избранного органа первичной профсоюзной организации, долг которого закреплен в статье 372 ТК РФ. В последние годы, в России, в сфере занятости, где происходит сменная работа, увеличивается нехватка рабочей силы. В качестве меры стимулирования занятости может быть предоставлен международный опыт в предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска для работы в вечернюю и ночную смену не менее пяти календарных дней при условии, что работник занят в течение года, по меньшей мере 50 процентов их время в вечерние и ночные смены.

Конкретные виды режимов рабочего времени для предприятий различного профиля устанавливаются работодателем в местных правовых актах, внутренних нормативных актах предприятия, которые принимаются в качестве самостоятельного местного акта или являются частью коллективных договоров.

По мнению Е.В. Кондратьева, режим рабочего времени состоит из семи компонентов (элементов): 1) продолжительность рабочей недели с распределением формы организации трудового процесса (5-дневный с двумя выходными, 6-дневный с одним выходной, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по

скользящему графику, ежедневный и обобщенный учет рабочего времени); 2) работать с нерегулярным рабочим днем для определенных категорий работников; 3) продолжительность ежедневной работы (смена); 4) время начала и окончания; 5) время перерывов в работе; 6) количество смен в день; 7) чередование рабочих и нерабочих дней, установленных коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Таким образом, суд заявил о необходимости установления факта трудовых отношений, возмещения заработной платы, компенсации морального вреда.

Истец заявил, что ему разрешено работать со знанием руководителя подсудимого, зарплата за потраченное время не выплачивается.

Требование удовлетворяется, поскольку Ответчик рассматривает рабочее время заявителя, не свойственного гражданскому договору, подтверждается фактическое допущение заявителем уполномоченным лицом к исполнению трудовых обязанностей, размер заработной платы, подлежащей сбору определяется на основании предоставленного сертификата о задолженности, подписанного руководителем ответчика.

Установив работу истца трудовых функций на должности мастера, судебный совет, руководствуясь положениями ст. 37 Конституции Российской Федерации, ст. 129, 135 Трудового кодекса Российской Федерации рассматривает при условии удовлетворения требования заявителя о взыскании заработной платы <...>. При принятии решения о сумме долга Совет учитывает: временную таблицу, согласно которой истец <...> 146 часов работал, <...> 13 часов на шестидневную рабочую неделю; кадровое обеспечение ООО <...>, которое установило заработную плату <...>, которая применима к правилам искусства. Изобразительное искусство. 133, 135, 146 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит увеличению по региональному коэффициенту <...> и составляет <...>. Этот режим работы - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, применимая в соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации. Нормальное рабочее время для пятидневной рабочей недели и шестидневной рабочей недели не может превышать 40 часов в неделю. Такое ограничение установлено ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации. Принимая во внимание требования статьи 95 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжительность работы накануне выходных дней на шестидневную рабочую неделю не может превышать пяти часов.

<...> истец работал целый месяц (23 рабочих смены), что соответствует производственному календарю <...> на шестидневную рабочую неделю. В связи с этим зарплата истца за ноябрь составила <...> истец работал 13 часов, возврат к материалу дела истцом не предусматривался в размере 180 часов. Таким образом, зарплата за декабрь будет составлять сумму <...>. Общая сумма долга в соответствии с зарплатой в соответствии с перечнем персонала составила сумму <...>. Однако, согласно свидетельству о просроченной задолженности по зарплате, ответчик является долгом <...>, который подлежит возврату в пользу истца.

Появление термина «сверхурочное время» связано с появлением и использованием наемного труда. Занятость также потребовала установления

нормального рабочего времени, нарушение которого неизбежно влечет за собой ответственность.

На сегодняшний день работники часто участвуют в сверхурочной работе, но, к сожалению, не всегда в соответствии с трудовым законодательством. Вот почему, по статистике, нарушение режима рабочего времени и, в частности, правил сверхурочной работы являются одними из наиболее распространенных нарушений трудового законодательства.

Сверхурочная работа подлежит обязательной регистрации. Существует вето работника не выполнять сверхурочную работу, за исключением случаев, явно предусмотренных законодательством Российской Федерации. Но следует отметить, что проблема применения законодательства о сверхурочной работе не связана с трудностями регистрации участия в такой работе. Главная проблема заключается в нечестности большинства российских работодателей.

Правовое определение сверхурочных дается в статье 99 трудового кодекса. Согласно этому правилу, сверхурочную работу следует понимать как работу, выполняемую сотрудником по инициативе работодателя вне рабочего времени, установленного для работника (ежедневная работа или над обычным количеством рабочих часов за отчетный период).

Ссылаясь на определение сверхурочной работы, законодатель должен отметить проблему, связанную с тем, что только работодатель может инициировать участие работника в работе за установленные рабочие часы. Очевидно, что если работник по собственной инициативе выполняет работу за пределами установленной продолжительности, такая работа не будет сверхурочной. Но в случаях, когда работник фактически работал сверхурочно, но без соблюдения установленного порядка привлечения на таких работах, уплачивается в размере, установленном законодателем, и считается сверхурочным.

В нынешней экономической ситуации проблема занятости острая. Сотрудник, боясь потерять работу, не возражает против работодателя, который нарушает букву закона. Более того, произвол работодателей в этом вопросе наблюдается не только в частных организациях, но и в государственных органах и учреждениях. Работники часто участвуют в сверхурочной работе без их письменного согласия. Но, даже, согласие работника не дает работодателю права привлекать его к работе вне установленного срока, если работник является лицом, юридически назначенным на круг лиц, участие которых в сверхурочной работе запрещено (беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет). В дополнение к лицам, участие которых в сверхурочной работе запрещено, привлекать определенные категории юридически установленных потребностей для удовлетворения определенных требований.

Значительные различия между положениями закона о сверхурочной работе и фактической ситуацией обусловлены прежде всего необходимостью оплачивать такую работу в увеличенном объеме или предоставлять дополнительное время отдыха. Поэтому часто работодатель пытается «замаскировать» сверхурочные,

отдавая его на работу неполный рабочий день или работать с ненормированным рабочим днем.

Согласно законодательству, работодатель обязан вести точные записи о сверхурочных часах, отработанных каждым сотрудником. Но, как показывает практика суда, работодатель часто не выполняет это обязательство, что вызывает трудности с подтверждением факта участия сотрудника в сверхурочных. На практике используется метод расчета сверхурочных часов, в течение которых работники получают приоритет с течением времени.

В законе не указывается вопрос о предоставлении дополнительного времени отдыха для выполнения работником вне установленного рабочего времени.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации отдых должен предоставляться пропорционально времени, отработанному сверхурочно. Но закон, безусловно, не тот праздник, предусмотренный статьей 107 трудового кодекса, предоставляется работнику в результате привлечения к сверхурочным работам. Кроме того, не установлен установленный период, в течение которого работник может осуществлять право на отдых для выполнения своей работы за пределами установленного рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам имеет ограничение по времени, составляющее 120 часов в год. Нарушая эти ограничения, работодатель стремится к повышению производительности. Но говоря о производстве и прибыли, работодатель не обращает внимания на то, что на работу влияет психофизиологическое состояние работника. Тело человека занято в течение установленного нормального рабочего времени, не восстанавливается за такое короткое время. Отсюда низкая производительность и несчастные случаи на производстве.

Таким образом, сверхурочная работа регулируется набором правил, но они не обеспечивают и недостаточно регулируют все практические аспекты участия в них. Решение существующих проблем не может быть достигнуто только путем усиления законодательного регулирования этих положений. Эта проблема существует с момента введения Института сверхурочной работы в Российской Федерации, но особенно остро стоит в сложной экономической ситуации в стране. Работодатели, руководствуясь личными экономическими интересами, игнорируют права работников и нормы законодательства. Поэтому решение заключается не в совершенствовании законодательства о сверхурочной работе, а в повышении уровня правовой осведомленности работодателей и в осознании неизбежности ответственности за нарушение установленных норм.

Исходя из приведенных выше аргументов при изучении режимов рабочего времени в России и некоторых зарубежных странах, также на основе проанализированных правил рассматриваются проблемы в законодательстве регулирования режимов рабочего времени. Правовое регулирование режимов рабочего времени в России и их типы фиксируются и регулируются главным образом трудовым кодексом. Однако, исходя из вышесказанного, было бы целесообразно внести соответствующие изменения в трудовое законодательство для разрешения споров между сторонами трудовых отношений.

## 2.2 Учет режима рабочего времени

Часть 3 ст. 91 ТК РФ предусматривает обязательство работодателя вести учет рабочего времени, фактически выполняемого каждым сотрудником, то есть обязательство учитывать количество часов, отработанных сотрудниками каждый день, независимо от типа рабочего времени (нормальная продолжительность, сокращенная продолжительность, неполный рабочий день). Работодатель должен включать в расписание не только время, отработанное работником в пределах установленной нормы, но и все время работы, превышающее установленное рабочее время.

Регистрация выполняется в расписание, на основании которой в будущем будет начисление заработной платы.

Лист учета рабочего времени, используемый для учета времени, фактически выполненного и (или) не обработанного каждым работником с целью контроля за соблюдением сотрудниками установленного режима работы, получать данные о часах отработанного периода расчета вознаграждения, а также статистической отчетности о труде.

Стоимость рабочего времени записывается в карточку отчета методом непрерывной регистрации выступлений или отсутствий для работы или путем регистрации только отклонений (отсутствия, задержки, сверхурочные часы и т. д.). Отражение отсутствия, записи, хранящиеся в днях (отпуск, дни временной нетрудоспособности, командировки, праздники в связи с обучением, выполнение государственных или общественных обязанностей и т. д.), в таблице в верхней строке в столбцах заполняются только в кодах легенды, а в нижней строке остается пустой.

Учет рабочего времени, фактически выполняемого каждым сотрудником, может быть ежедневно, еженедельно и суммирован.

В случае повседневной работы установленная законом продолжительность ежедневной работы определяется без каких-либо отклонений за каждый рабочий день, а сотрудники работают с одинаковым установленным количеством часов каждый день.

В случае еженедельного учета рабочего времени продолжительность ежедневной работы определяется графиком и может варьироваться в зависимости от дня недели, в то время как недельный график рабочего времени должен быть в пределах, установленных законами и другими нормативными правовыми актами.

Когда в условиях производства (работы) индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении определенных видов работ не может быть установлено для этой категории работников ежедневно или еженедельно, разрешено вводить совокупный учет рабочего времени, так что продолжительность рабочего времени за отчетный период (месяц, квартал или другой период) не превышает обычного количества рабочих часов. Учетный период не может превышать один год (ч. 1 ст. 104 ТК РФ).

Таким образом, К обратился в суд с требованием к ФГУП «НПО им. С. А. Лавочкина», в котором он попросил обязать ответчика привести график

предприятия на 2016 год в соответствии с требованиями статьи 91 трудового кодекса.

Требования, обусловленные тем, что принятый в 2016 году график рабочего времени нарушил трудовые права истца, поскольку он превышает рабочее время, установленное ст. 91 ТК РФ, равным 40 часам. 29.12.2015, истец, адресованный председателю профсоюзного комитета компании, направил заявку с требованием привести график рабочего времени в соответствии с ч. 2 ст. 91 ТК РФ, но его заявление не рассматривалось,

Истец, в подтверждение своих требований, заявил, что график работы работодателя нарушил его трудовые права, поскольку его рабочее время превышало нормальное рабочее время 40 часов в неделю.

31.03.2016 приказ № 126 в текущем графике ФГУП «НПО им. С. А. Лавочкина» в 2016 году были внесены изменения, в которых продолжительность рабочей недели не превышала 40 часов.

Отказавшись удовлетворить требования, суд первой инстанции пришел к выводу, что рабочее время работодателя соответствует нормам трудового права и коллективному соглашению, действующему на предприятии, и не нарушает трудовых прав истца.

Как видно из утвержденного графика рабочего времени в ФГУП «НПО им. С. А. Лавочкина», нормальное рабочее время устанавливается равным 40 часам, рабочее время в течение дня с понедельника по четверг составляет 8, 25 часов, в пятницу - 7 часов.

Как установлено судом первой инстанции и подтвержденными письменными материалами дела, истцы фактически работали в бригадах ООО «Стройинвест МИБА» в течение указанного периода времени по ставке 0,5 с почасовой зарплатой 350 рублей в час, выполняли работы связанные со строительством галереи выдачи угля со склада, до <данных было удалено>.

По словам директора филиала ОАО «ВО «Технопромэкспорт» «Управление по строительству 2 энергоблоков на Черепетской ГРЭС» <данные удалены>, между указанным акционерным обществом и ООО «Стройинвест МИБА» были подписаны строительные контракты для выполнения работ по строительству Черепетской ГРЭС (включая строительные работы в галерее 6/1) с фактическим расположением строительной площадки в <данные удалены>, период исполнения с мая 2013 года по март 2014 года.

И подписанным надзирателем по истцам в эти периоды был проведен учет рабочего времени на сайте ООО «Стройинвест МИБА».

Расчеты суммы задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы судом обоснованно принимаются и являются правильными.

Суд, предоставив юридическую оценку фактических обстоятельств дела, установленного в деле, вместе с доказательствами, предоставленными сторонами в обоснование их аргументов и возражений, пришел к выводу, что претензии подлежат удовлетворению, поскольку обвиняемый нарушил норм действующего

трудового законодательства, ответчик не представил доказательств выполнения обязательства.

Суд рассмотрел требование о признании сроков и использования рабочего времени и заработной платы незаконными.

ФИОЗ обратился в суд к государственному автономному медицинскому учреждению Республиканской медицинской и спортивной клинике, в котором он просит признать отчетные карточки (корректировки) учета использования рабочего времени и расчета заработной платы ... СФ ГАУЗ РВФД ФИОЗ на дату, одобренную руководителем заведения ФИО4, нелегально, обязывать ГАУЗ РВФД вносить изменения в расписания (корректировки) учета использования рабочего времени и заработной платы ... СФ ГАУЗ РВФД ФИОЗ. на дату, утвержденную руководителем учреждения ФИО4, дату, чтобы исключить из отчета (корректировки) учета использования рабочего времени и заработной платы ... ГАУЗ РВФД полное ФИОЗ период принудительного отсутствия даты в таблице (исправление) отчет о рабочем времени и платежной ведомости ... СФ ГАУЗ РВФД ФИОЗ дата, чтобы указать продолжительность времени в таблице (коррекции) счета рабочего времени и заработной платы

В карточке отчета (корректировке) учета использования рабочего времени и заработной платы с даты, не указанной общего количества рабочих дней в месяце, количества дней отпуска; число принудительных прогулов, количество выходных и праздничных дней, не указывается тип оплаты, сумма выплаченной заработной платы в соответствии с определением Стерлитамакского городского суда. Само по себе введение в Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, предусматривающего административное расследование, направленное на рационализацию осуществления административных и юрисдикционных полномочий государственных органов и должностных лиц и устранение поверхностного подхода к производству наиболее сложных случаи административных правонарушений.

Истец полагает, что неточное, неполное отражение информации в отчете (исправление) с даты учета использования рабочего времени и расчета заработной платы с даты отражается в расчете непрерывного медицинского опыта, который влияет на предоставление льготной пенсии.

В таких обстоятельствах суд не обоснованно отказывался удовлетворить требования ФИОЗ в отношении признания ордера N ... со дня «о предоставлении отпуска работникам» ... СФ ГАУЗ РВФД полное имяЗ за период 4 календарных дней незаконного, обязывает ГАУЗ РВФД предоставить ... СФ ГАУЗ РВФД ФИОЗ годовой дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 10 календарных дней за период с даты.

Принимая во внимание вышесказанное, судебный совет считает необходимым отменить решение суда в апелляционной части и принять новое решение в этой части о признании ордера N ... с даты «о предоставлении отпуска работникам» «... Стерлитамакский филиал ГАУЗ РВФД полное имяЗ на дату даты 4 календарных дня незаконно и принуждение ГАУЗ РВФД предоставить ... СФ

ГАУЗ РВФД ФИОЗ годовой дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 10 календарных дней за период с даты.

Истец их требований мотивировал тем фактом, что решение суда она была восстановлена в ее пользу, собрал средний заработок во время его вынужденного отсутствия; истец подал заявку на выпуск расписания и использование рабочего времени и заработной платы. Изучив указанный лист, истец обнаружил значительную ошибку, поскольку он не соответствует резолюции № 1 от 05.01.2004 Госкомитета по статистике «Об утверждении унифицированных форм первичной отчетности для учета и вознаграждения». Требование выполнено.

Суть режима работы с обобщенным учетом рабочего времени заключается в том, что норму рабочего времени, предусмотренного законодательством, следует соблюдать не ежедневно или еженедельно, а на более длительный период - отчетный период (месяц, квартал и т. д.). В этом режиме ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени в соответствии с графиком или рутиной может в определенных пределах отклоняться от установленной законом продолжительности рабочего дня или рабочей недели. Итоговая работа или обработка обычно балансируются в течение отчетного периода таким образом, чтобы количество часов работы по графику (расписанию) за отчетный период равно ставке часов этого периода для каждой категории сотрудников.

**Вывод по разделу 2:** режим рабочего времени - это распределение рабочего времени организации в день, неделю. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пять дней с двумя выходными, шесть дней с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работа с нерегулярным рабочим днем для определенных категории работников, продолжительность ежедневной работы (смены), начало и конец работы, время перерывов, количество смен в день, чередование рабочих и нерабочих дней, которые установлены коллективным договором или правила внутреннего рабочего графика организации. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически наработанного работником. Учет осуществляется в листе времени, на основании которого производится расчет заработной платы. Учет рабочего времени может быть ежедневно, еженедельно и суммирован.



## 3 ВИДЫ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

### 3.1 Ненормированный рабочий день

Концепция нерегулярного рабочего дня впервые сформулирована в трудовом законодательстве как верховенство закона с принятием Трудового кодекса в 2002 году. Как следует из ст. 101 ТК РФ, нерегулярный рабочий день является особым режимом работы, в соответствии с которыми отдельные работники могут по приказу работодателя при необходимости время от времени участвовать в выполнении своих рабочих функций вне обычного рабочего времени, установленного для работника.

Двусмысленность юридического определения заключается в том, что законодатель не определил критерий оценки, по которому сотрудники могут быть включены в список лиц, имеющих право на нерегулярный рабочий день. На вопрос нет ответа, что вызвало необходимость использования нерегулярных рабочих часов.

Наиболее распространенное нарушение со стороны работодателей связано с заменой концепции нерегулярного рабочего времени сверхурочным, а со стороны рабочих - на замещение ненормальности гибким рабочим временем.

Сверхурочная работа - это работа, которая превышает срок действия работника по инициативе работодателя. Длительный рабочий день - это такой режим работы, при котором отдельные сотрудники могут при необходимости заказывать работодателя, периодически участвовать в выполнении своих рабочих функций за пределами установленного для них рабочего времени.

Сверхурочная работа подлежит обязательной регистрации. Существует вето работника не выполнять сверхурочную работу, за исключением случаев, явно предусмотренных законодательством Российской Федерации. Но следует отметить, что проблема применения законодательства о сверхурочной работе не связана с трудностями регистрации участия в такой работе. Проблема заключается в недобросовестности большинства российских работодателей.

Ссылаясь на определение сверхурочной работы, законодатель должен отметить проблему, связанную с тем, что только работодатель может инициировать участие работника в работе за установленные рабочие часы. Очевидно, что если работник по собственной инициативе выполняет работу за пределами установленной продолжительности, такая работа не будет сверхурочной. Но в случаях, когда работник фактически работал сверхурочно, но без соблюдения установленного порядка привлечения на таких работах, уплачивается в размере, установленном законодателем, и считается сверхурочным.

В нынешней экономической ситуации проблема занятости острая. Сотрудник, боясь потерять работу, не возражает против работодателя, который нарушает букву закона. Более того, произвол работодателей в этом вопросе наблюдается не только в частных организациях, но и в государственных органах и учреждениях. Работники часто участвуют в сверхурочной работе без их письменного согласия. Но, даже, согласие работника не дает работодателю права

привлекать его к работе вне установленного срока, если работник является лицом, юридически назначенным на круг лиц, участие которых в сверхурочной работе запрещено (беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет). В дополнение к лицам, участие которых в сверхурочной работе запрещено, привлекать определенные категории юридически установленных потребностей для удовлетворения определенных требований.

Значительные различия между положениями закона о сверхурочной работе и фактической ситуацией обусловлены прежде всего необходимостью оплачивать такую работу в увеличенном объеме или предоставлять дополнительное время отдыха. Поэтому часто работодатель пытается «замаскировать» сверхурочную работу, отдавая ее на работу неполный рабочий день или работу с нормализованным рабочим днем.

Согласно законодательству, работодатель обязан вести точные записи о сверхурочных часах, отработанных каждым сотрудником. Но, как показывает практика суда, работодатель часто не выполняет это обязательство, что вызывает трудности с подтверждением факта участия сотрудника в сверхурочных. На практике используется метод расчета сверхурочных часов, в течение которых работники получают приоритет с течением времени.

В законе не указывается вопрос о предоставлении дополнительного времени отдыха для выполнения работником вне установленного рабочего времени.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации отдых должен предоставляться пропорционально времени, отработанному сверхурочно. Но закон, безусловно, не тот праздник, предусмотренный статьей 107 трудового кодекса, предоставляется работнику в результате привлечения к сверхурочным работам. Кроме того, не установлен установленный период, в течение которого работник может осуществлять право на отдых для выполнения своей работы за пределами установленного рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам имеет ограничение по времени, составляющее 120 часов в год. Нарушая эти ограничения, работодатель стремится к повышению производительности. Но говоря о производстве и прибыли, работодатель не обращает внимания на то, что на работу влияет психофизиологическое состояние работника. Тело человека занято в течение установленного нормального рабочего времени, не восстанавливается за такое короткое время. Отсюда низкая производительность и несчастные случаи на производстве.

Многие работодатели могут заменить понятия нерегулярного рабочего дня и сверхурочных друг с другом, они делают это ради своей выгоды в разных ситуациях, но они забывают, что могут нарушить закон. На первый взгляд может показаться, что эти понятия схожи, поскольку они относятся к случаям, когда работник работает больше, чем предписанное рабочее время.

Работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе только с письменного согласия следующих случаев:

- 1) при необходимости выполнить начатую работу, которая из-за неожиданной задержки технических условий производства не может быть

выполнена в течение периода, установленного для рабочего времени работника, если отказ этой работы может привести к повреждению или смерти имущества работодателя, государственной или муниципальной собственности или третьих лиц, если работодатель несет ответственность за его безопасность или создает угрозу для жизни и здоровья людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в случаях, когда их отказ или отказ могут вызвать остановку работы для значительного числа сотрудников;

3) продолжать работу в отсутствие замещающего сотрудника, если работа не позволяет перерыва. В таких случаях работодатель обязан незамедлительно принять меры для замены другим сотрудником;

(4) и в других случаях, но с учетом мнения Союза.

Трудовой кодекс также предусматривает случаи, когда работник может работать сверхурочно без его согласия в следующих случаях:

1) в производстве работ, чтобы предотвратить катастрофу, промышленную катастрофу или стихийное бедствие;

2) в производстве общественно необходимых работ для устранения непредвиденных ситуаций, которые нарушают нормальную работу воды, газа, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) в производстве работ, потребность в которых определяется введением чрезвычайной ситуации, а также срочная работа в чрезвычайных обстоятельствах, то есть в случае бедствия или угрозы стихийного бедствия (пожар, наводнения, голод, землетрясение, эпидемию или эпизоотия), а также в других случаях, угрожая жизни или нормальным условиям жизни населения.

В других обстоятельствах сверхурочная работа может быть наложена только с письменного согласия работника и заключения профсоюзной организации.

Нельзя допускать к сверхурочной работе: беременных женщин, работников моложе восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Можно использовать овертайм женщин с ограниченными возможностями, у которых есть дети в возрасте до трех лет, только если они дали письменное согласие и при условии наличия медицинского заключения, в котором нет запрета на эту работу по состоянию здоровья, поскольку эта категория лиц должны быть ознакомлены с правом отказаться от сверхурочной работы в соответствии с

Сверхурочная работа не должна превышать 4 часа в течение двух последовательных дней и 120 часов в год, и работа каждого сотрудника должна быть записана. Для этого организации должны поддерживать расписание и заработную плату или расписание.

Сверхурочные платежи должны производиться в течение первых двух часов работы не менее половины ставки, в течение следующих часов - не менее, чем в двойном размере. Условия труда определяются коллективными договорами, местными правилами или трудовыми договорами. Сотрудник, по желанию, вместо увеличения оплаты может компенсировать дополнительное время отдыха.

Возможно, что некоторые сотрудники в течение года работали более 120 часов сверхурочной работы в организации. В этом случае вы должны оплачивать сверхурочную работу (более 120 часов), выполняемую в Общем заказе, но организации имеют право применять санкции за несоблюдение закона.

Характерной особенностью нерегулярного рабочего дня может быть предоставлено право работодателя заставить работника оставаться на рабочем месте после рабочего времени, выполнять срочную работу. Продолжительность и периодичность такой работы не регулируются трудовым законодательством, для работодателя этот вид работы более выгоден, чем сверхурочная работа.

Нерегулярный рабочий день считается особым режимом работы, его особенностью является то, что его можно установить для разных сотрудников, чьи позиции указаны в списке сотрудников с нерегулярным рабочим днем. Трудовой кодекс не содержит список позиций, которые могут быть задействованы в этом режиме. В соответствии со статьей 101 трудового кодекса такой список устанавливается коллективным договором, соглашением или внутренним трудовым законодательством. Он чаще всего включает в себя руководство, технический, экономический персонал, другие лица, чья деятельность в течение всего рабочего времени не подлежит четкому учету, который распределяет рабочее время по своему усмотрению или чье рабочее время делится на характер работы по части неопределенной продолжительности. В случае, когда не все сотрудники организации работают в режиме нерегулярного рабочего дня, особенность трудового режима должна быть отражена в трудовом договоре с работником. В настоящий момент в Трудовой кодекс были внесены поправки. Для сотрудников, которые работают неполный рабочий день, могут быть введены длительные рабочие часы, поскольку эти сотрудники могут быть подвергнуты работе за пределами установленного срока в течение рабочего дня, но не выше обычной продолжительности, поскольку это был в Трудовом кодексе, прежде чем вносить какие-либо изменения.

Действующее трудовое законодательство позволяет работодателю по мере необходимости периодически распоряжаться, чтобы заставить сотрудников выполнять свои рабочие функции за пределами установленного для них рабочего времени. Одна из различий между нерегулярными рабочими часами и сверхурочным временем заключается в том, что занятость сотрудников за пределами установленного рабочего времени не требует письменного согласия или согласия профсоюзной организации, в случае, если работа превышает установленное рабочее время, осуществляется только на основании распоряжения работодателя. Но участие этих сотрудников в работе вне рабочего времени, праздников и выходных дней не должно быть систематическим, оно должно основываться исключительно на потребности производства. Если есть необходимость работать ночью, они подчиняются правилам работы ночью. Кроме того, работник может участвовать только в выполнении его / ее функции работы, в противном случае это внутренняя совместимость и нерегулярный рабочий день.

В случае нерегулярного рабочего дня работа в течение рабочего времени, установленного для работника, осуществляется без дополнительных платежей. Единственной формой компенсации в этом случае является дополнительный оплачиваемый отпуск (минимальная продолжительность которого составляет три календарных дня). Оплата этого отпуска должна быть отнесена к стоимости труда, даже если работник не был вовлечен в такую работу, но относится к категории сотрудников, имеющих право на дополнительный отпуск.

Сроки должны заполняться для всех сотрудников, включая сотрудников с нерегулярным рабочим временем. Законодательство не предусматривает, как сохранить эту карточку отчета.

Термин нерегулярный рабочий день был введен в трудовое законодательство в 1928 году (постановление Народного комиссариата труда СССР от 13.02.1928 № 106 «о рабочих с нерегулярным рабочим днем»). Во-первых, в Трудовом кодексе Российской Федерации понятия нерегулярного рабочего времени и сверхурочных были весьма схожими, но законодательство каждый год стремится все больше разделить эти понятия.

Основным отличием между ненормированным рабочим днем и сверхурочной работы является то, что за первый вид работы работодатель платить не обязан и для него не требуется согласие сотрудника, чем зачастую работодатель и пользуются, подменяя одно понятие другим, для получения выгоды для себя, но в таком случае он может нарушить законодательство, что влечет за собой судебные тяжбы.

В 2017 г. в Государственную Думу внесен законопроект N 134447-7, которым, в частности, предлагается дополнить определение ненормированного рабочего дня, установить предельно допустимое количество часов работы за пределами установленной продолжительности на условиях ненормированного рабочего дня 120-ю часами в год (за исключением отдельных категорий работников), увеличить количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от фактически отработанного работником времени и др.

Вопрос о пересмотре отношения к ненормированному рабочему дню в его современном проявлении представляется весьма актуальным и своевременным. Применение положений ТК РФ, предусматривающих возможность работодателя самостоятельно на локальном уровне устанавливать режим ненормированного рабочего дня без учета характера выполняемой работниками работы, ее объемов, повлекло за собой негативные последствия.

Широкое распространение на практике получило систематическое использование труда работников с ненормированным рабочим днем за пределами установленной продолжительности рабочего времени в отсутствие надлежащего учета рабочего времени и времени отдыха. Вне всякого сомнения, существующий уровень гарантий, предоставляемых работникам, систематически, т.е. в

нарушение правил ст. 101 ТК РФ, осуществляющим трудовую деятельность за пределами установленной продолжительности рабочего времени, является недостаточным.

В специальной литературе можно встретить справедливое утверждение, что применение ненормированного рабочего дня на современном этапе, по сути, является узаконенной формой принудительного труда.

Нельзя не сказать, что ни в законодательстве, ни на уровне судебной практики до настоящего времени не выработаны критерии эпизодичности привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Отсутствуют также критерии отличия эпизодичности от систематичности, что способствует увеличению количества злоупотреблений со стороны работодателей. В этой связи на практике возникают затруднения при доказывании факта неправомерного применения работодателями ненормированного рабочего дня, особенно с учетом установленных для этого правил, когда согласия работника при привлечении его к "переработке" не требуется.

Так, при рассмотрении трудового спора водитель, который по поручению работодателя регулярно работал в среднем по 12 час. в день вместо положенных 8, не смог защитить нарушенное право даже при доказанности данного факта. В связи с установлением ему ненормированного рабочего дня суд не признал работу сверхурочной, подлежащей оплате в повышенном размере. В судебном решении было указано, что правила внутреннего трудового распорядка работодателя и трудовой договор водителя, которые предусматривают для него ненормированный рабочий день, допускают легальное привлечение к работе свыше 8 час. в день. Поскольку при приеме на работу работник согласился работать в данных условиях, нарушений его прав нет, равным образом как и нет основания для признания выполненной им работы сверхурочной. Таким образом, сложившаяся судебная практика свидетельствует о том, что предоставление гарантий, установленных применительно для сверхурочных работ, может иметь место только для случаев, когда условиями трудового договора не предусмотрен ненормированный рабочий день. Соответственно, единственной гарантией за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне является дополнительный, как правило, трехдневный отпуск, который реально не компенсирует все "затраты" работника.

Согласно части второй статьи 101 Трудового кодекса, положение рабочих с нерегулярным рабочим временем может быть установлено работодателем, в частности, в местном регулировании. В то же время в законодательстве и на уровне судебной практики нет (не применимых) критериев, согласно которым

одно или другое задание в предписанной должности может быть отнесено к указанному списку. Все это приводит к тому, что работодатели не учитывают характер нерегулярного рабочего дня при составлении перечня этих позиций. Однако, согласно доктрине трудового права, нерегулярный рабочий день может быть установлен только для таких видов работ, завершение которых по объективным причинам в некоторых случаях возможно за пределами установленного рабочего времени. Другими словами, нерегулярный рабочий день может быть установлен только для работы особого характера, в то время как действующее законодательство не предусматривает каких-либо ограничений. Это, в свою очередь, позволяет работодателю в одностороннем порядке входить в список позиций с нерегулярными рабочими часами любую работу (и позиции) без ограничений и без реального учета их характера (особенностей их работы).

Следует отметить, что часто разрабатываемые списками работодателей с нерегулярными рабочими часами содержат положения, в которых стандарты труда (стандарты производства, временные стандарты и т. д.) Изначально предусматривают невозможность их выполнения (завершения) в нормальное рабочее время. Таким образом, создавая условия, при которых сотрудники вынуждены работать вне рабочего времени без соответствующей оплаты, работодатели необоснованно и юридически сокращают (сводят к минимуму) расходы на персонал. Однако, как правило, работники не могут оспорить решение работодателя, и многие работники вынуждены согласиться на работу в этих условиях.

Отдельно я хотел бы подчеркнуть, что в отношении работников с нерегулярным рабочим временем часто не применяются правила ст. 95 трудового кодекса, который предусматривает сокращение продолжительности рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочим праздникам. По их мнению, нерегулярный рабочий день означает возможность вовлечения работника в «обработку» без его согласия и без дополнительной оплаты, в том числе в предпраздничный период, игнорируя при этом гарантии права работника на отдых, установленные трудовым законодательством.

Часто отказ работника, работающего в условиях нерегулярного рабочего времени, работать дальше установленной продолжительности, влечет за собой применение дисциплинарных мер. К сожалению, судебная практика показывает формальный подход к ситуации при рассмотрении трудовых споров и принятии решений суда. Как правило, поведение работодателя в рассматриваемой ситуации признается без учета доказанных обстоятельств, имеющих отношение к делу. Среди обстоятельств, которые необходимо оценить и принять во внимание при принятии решений, следует прежде всего отметить факт регулярного участия

работника в работе (отсутствие эпизодического), что указывает не только на необоснованное удлинение его рабочего времени, но и на также участие в такой работе в отсутствие его согласия на нее и без соответствующей оплаты.

Устранение этих явлений возможно только путем внесения соответствующих изменений в LC RF.

Анализ представленного законопроекта N 134447-7 позволяет утверждать, что его целью является устранение вышеуказанных препятствий на пути реализации права работников на остальное, гарантированное Конституцией Российской Федерации, которое, безусловно, заслуживает поддержки.

Кажется объективно необходимым зафиксировать обязательство работодателя о точном раздельном учете рабочего времени, фактически выполненном работником с нерегулярным рабочим днем вне установленного рабочего времени, что полностью соответствует положениям части 4 статьи 91 трудового кодекса, регулирующего обязательство работодателя вести учет времени, фактически выполняемого каждым сотрудником. На сегодняшний день такая обязанность не возлагается на работодателя, и на самом деле время, «обработанное» сотрудником, остается неучтенным.

Однако некоторые положения законопроекта неоднозначны. Таким образом, предложение разрешить беременным женщинам работать в нерегулярные рабочие часы с их письменного согласия лицам в возрасте до восемнадцати лет является сомнительным. По нашему мнению, необходимо разработать общую политику в отношении подобных ситуаций. Например, в случае, когда использование сверхурочной работы запрещено, нелогично устанавливать возможность введения для них нерегулярного рабочего дня, в том числе с их согласия (например, беременных женщин, несовершеннолетних и т. Д.),

В то же время представляется разумным ввести дополнительную гарантию для других лиц, которые относятся к определенным категориям работников, в форме обязательного письменного согласия на создание специального режима рабочего времени в форме нерегулярного рабочего дня.

Нет сомнений в том, что для определенных категорий работников требуется дифференцированный подход к регулированию нерегулярного рабочего времени. Между тем, подходы к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха этих категорий работников могут быть разными и нуждаться в серьезном изучении. В частности, по нашему мнению, необходимо рассмотреть ситуацию с условиями трудового договора, в которых установлен режим нерегулярного рабочего времени, но который из-за определенных обстоятельств не может быть сохранен. Понятно, что условия трудового договора, определенные его сторонами, могут быть изменены по соглашению сторон, а в некоторых случаях - в



одностороннем порядке (статья 74 трудового кодекса). В этой ситуации необходим механизм для исполнения юридического обязательства добросовестного работодателя, наложенного на него в форме обеспечения запрета применять к этим работникам условия нерегулярных рабочих дней, предусмотренных в трудовом договоре.

Например, можно установить определенный период времени (беременность, уход за маленьким ребенком, больной член семьи и т. Д.), В течение которого условие трудового договора нерегулярного рабочего дня приостанавливается, если в течение этого периода не разрешается выполнять работу за пределами установленного рабочего времени (например, в течение неполного рабочего дня). В то же время нельзя игнорировать и предусматривать положение о сохранении / несоблюдении права работника на оплачиваемый отпуск на работу в период приостановления условий нерегулярного рабочего дня.

Есть некоторые сомнения относительно законности установления лимита рабочего времени в условиях нерегулярного рабочего времени и их трансформации в течение периода времени, в течение которого работник выполняет сверхурочную работу. Цель ограничения полномочий по трудоустройству для использования работников сверх установленного срока ясна и понятна и заслуживает внимания. Однако другой путь представляется более правильным: уточнить юридическое определение понятия нерегулярных рабочих часов.

Важным здесь является определение понятия нерегулярного рабочего дня как особого режима рабочего времени, которое устанавливается (может быть установлено) при выполнении особого характера работы сотрудника. Это полностью соответствует названию главы 16 трудового кодекса, в котором содержится правило, определяющее условия работы с нерегулярными рабочими часами.

Для ориентации на работодателя, чьи обязанности включали бы необходимость доказать наличие работника, работающего в условиях нерегулярного рабочего времени, особый характер работы (занятости), утвердить ориентировочный список должностей с одинаковым характером работы, Обязательство разрабатывать и утверждать этот список должно быть возложено на исполнительные органы, поскольку маловероятно, что он должен быть установлен на законодательном уровне (например, на уровне Постановления Правительства Российской Федерации). Примером может служить работа переводчика, который не может завершить работу до тех пор, пока человек, который нуждается в переводе, не завершит свою речь, которая была инициирована своевременно и запланирована на прекращение его рабочего дня.

В то же время особый характер работы (труд, деятельность) следует понимать как работу, начатую в течение рабочего дня, которая, с учетом регулирования труда, надлежащей организации и управления трудовым процессом, может быть завершена до конца рабочего дня (смены), установленный внутренними трудовыми правилами работника, другим местным нормативным актом, трудовым договором, но в силу обстоятельств, которые не зависят ни от работодателя, ни от самого работника (то есть по причинам, не зависящим от них) не завершено.

В этой связи представляется разумной законодательной консолидацией правил, согласно которым трудовые нормы, адаптированные к той работе, которую вы можете выполнять на условиях нерегулярного рабочего времени, должны быть в состоянии реализовать их, как правило, в обычное рабочее время. Другими словами, работодатель, который не соответствует требованиям трудового кодекса по регулированию труда, не будет иметь права вводить режим рабочего времени и применять его на практике.

Похоже, что это требует пересмотра и изменения правила, предусмотренного статьей 97 трудового кодекса под названием «Работа за пределами установленного рабочего времени». Сверхурочные и нерегулярные рабочие часы - это разные явления и не могут быть заданы в обычном, на одном уровне. Это смущает и, в некотором смысле, дезориентирует сотрудника правоохранительных органов, который ошибается, полагая, что нерегулярный рабочий день - это не что иное, как сверхурочное время, которое не требует привлечения сотрудника с его согласия, поскольку его положение обеспечивается перечнем работы, утвержденные в установленном порядке. К сожалению, такое неправильное представление о нерегулярном рабочем времени обнаружено в судебной практике.

Следует отметить и подчеркнуть, что нерегулярный рабочий день является особым режимом рабочего времени, а не особым режимом работы (!). То есть нерегулярный рабочий день - это особый порядок распределения рабочего времени за отчетный период, когда конец рабочего дня (сдвиг) в определенных случаях трудно определить по объективным причинам. Между тем, сверхурочная работа - это не что иное, как работа, выполненная за пределами установленного рабочего времени. Другими словами, это прежде всего рабочее время вне установленной продолжительности, в течение которого работник в соответствии с определенными правилами поведения, включая наличие законных оснований, обязан выполнять рабочие обязанности.

В первом случае речь идет о распределении рабочего времени, во втором - о рабочем времени, как о периоде за пределами установленного.

Также может потребоваться определить вознаграждение за работу, выполненную работником вне установленного рабочего времени, например, в виде одной (средней) суммы с дополнительными гарантиями в виде дополнительного оплачиваемого отпуска для работы, выполняемой в особых условиях.

Это следует, во-первых, из концепции заработной платы, специального объекта трудовых отношений: работа сотрудника характеризуется платной природой и подлежит оплате наличными. Во-вторых, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за нерегулярные рабочие часы (даже если работник не проработал ни одного часа в течение отчетного периода) обусловлен особым характером работы и желанием работника работать в таких условиях.

Установление прямой связи между продолжительностью годового дополнительного оплачиваемого отпуска и временем, фактически выполненным работником в особых условиях, является спорным. В этом смысле, в какой-то степени, особый характер работы, установленный работодателем сотруднику, утрачен. В частности, в трудовом кодексе следует сохранить право работника, который по какой-то причине не мог работать за пределами установленного рабочего времени в течение отчетного периода до дополнительного отпуска в виде минимальной продолжительности. Связанные с работой риски, связанные с организацией и управлением рабочим процессом, не должны и не могут быть назначены сотруднику.

С другой стороны, для выравнивания возможностей работников, которые работают по-разному в условиях нерегулярного рабочего времени, необходимо отметить целесообразность установления определенной связи между временем, фактически выполненным работником вне установленного рабочего времени во время рабочий год и продолжительностью дополнительного оплачиваемого отпуска, компенсируя работнику на время, фактически «обработанное» им. Однако предлагаемая продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска является чрезмерной. В этой связи, на наш взгляд, целесообразно установить дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 9 календарных дней. Увеличение правовых гарантий допускается на уровне социального партнерства.

Например, возможна следующая версия правила, предусмотренная частью 2 статьи 119 ТК РФ:

«Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого сотруднику с нерегулярным рабочим днем, определяется исходя из количества времени, затраченного на него за установленные рабочие часы (смены) за рабочий год.

Если работник работал на условиях нерегулярного рабочего дня не более 40 часов в год работы, он имеет право на три календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска.

Если работник работал на условиях нерегулярного рабочего дня не менее 40, но не более 80 часов в год, он имеет право на шесть календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска.

Если работник работал не менее 80 часов в год в нерегулярный рабочий день, он имеет право на девять календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска».

### **3.2 Гибкое рабочее время и сменная работа**

В условиях кризиса работодатель спрашивает, как организация повышает лояльность сотрудников, не увеличивая стоимость труда.

В докризисные времена ограничивающим фактором для проявления такого отношения к сотрудникам была необходимость подготовки нового сотрудника, что увеличило финансовые и временные затраты. И теперь труднее менять рабочие места, и многие работодатели используют сложную ситуацию в экономике, чтобы оправдать сокращение или сокращение платежей, отсутствие индексации и другие меры по сокращению расходов (которые, кстати, часто нарушение трудового законодательства).

Рано или поздно кризис заканчивается, и для повышения конкурентоспособности любой компании необходим человеческий капитал в первую очередь. Часто нематериальная мотивация не менее эффективна, чем материальная.

Теперь во многих организациях почти все должности сотрудников включены в списки должностей с нерегулярными рабочими часами, что не совсем оправдано, а также дорого для работодателя. Поэтому необходимо помнить, что факт упоминания позиции в таком списке не может использоваться для ежедневного привлечения рабочего к работе в течение рабочего времени, определяемого правилами трудового распорядка организации, поскольку в трудовом законодательстве излагаются определенные рамки, устанавливая гарантии для работников с нерегулярным рабочим днем. Что касается стоимости, то факт упоминания позиции сотрудника в списке должностей работников с нестандартным днем предполагает обязательство работодателя предоставить ему дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем за три календарных дня (независимо от того, должен ли задействованный работник работать за пределами установленного в течение длительного времени или нет).

Повысить производительность труда сотрудников за счет более эффективного использования своего времени, если применять трудовое законодательство для сотрудников учреждения, например, гибкое рабочее время, не прибегая к тому, чтобы заставить их работать за установленные часы работы.

Переход к информационной экономике требует повышения гибкости рабочего времени, распространения работы, автономности от определенного места работы и местоположения. Трудовые отношения в развитых странах характеризовались повышенной гибкостью в течение последних десятилетий с распространением нетрадиционных форм занятости и режимов рабочего времени. В России нестандартная занятость активно использовалась в 90-х годах XX века в связи с трансформацией российской экономической системы.

Большинство российских исследователей определяют занятость на полный рабочий день как стандарт на основе неопределенного или долгосрочного трудового договора. Предполагается, что деятельность сотрудника осуществляется под прямым руководством работодателя или менеджеров. Все другие формы занятости рассматриваются как нестандартные (нетрадиционные).

В. Э. Гимпельсон и Р. И. Капелюшников различают нестандартные формы занятости неформальные, неполные, сверхурочные, временные, случайные, вторичные занятия. Большинство вышеупомянутых форм занятости, которые получили широкое распространение в российской экономике в 1990-х годах, позволили предприятиям сдерживать рост затрат на рабочую силу. В то же время ухудшилось положение сотрудников, занятых такими формами занятости (низкая заработная плата и отсутствие социальных гарантий для работников в неформальном секторе, нестабильность рынка труда и отсутствие постоянного дохода для временных работников).

На наш взгляд, нестандартная занятость не всегда характеризуется гибкостью рабочего времени. В случае временной неформальной занятости работа может быть проведена на полную неделю с достаточно жесткими временными рамками начала и конца рабочего дня. В то же время у сотрудника нет возможности распределять свое рабочее время и изменять его по своему усмотрению. Таким образом, суть гибкого режима работы заключается в том, что для отдельных сотрудников или отделов организации допускается саморегулирование начала, окончания и общего рабочего времени (в установленных пределах).

Гибкие рабочие часы используются, когда по какой-либо причине использование нормального рабочего времени является неэффективным или трудным, и когда оно обеспечивает более экономичное использование рабочего

времени. Причины использования гибких режимов рабочего времени включают в себя невозможность обеспечить полную занятость сотрудника на предприятии.

Эта ситуация характерна для периодов кризиса: работодатель, стремящийся уменьшить потери, вызванные падением производства (предоставление услуг), заменяет традиционный стандарт рабочего времени на мобильные режимы, список которых дается законодателем в Глава 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

Гибкое рабочее время означает формирование набора коэффициентов работы и времени отдыха в зависимости от потребностей производства или работника. Многие организации давно и эффективно используют такие способы работы. Например, компания «BMW AG», гибкая система труда, введенная в 1993 году, компания использовала примерно 200 режимов, гибкое время, благодаря чему производительность труда работников увеличилась на 24-39%. Гибкая программа рабочего времени помогла снизить реальную часовую ставку заработной платы, повысить конкурентоспособность компании и сохранить рабочие места. Та же практика сопровождается одним из крупнейших банков во Франции «Credit Lyonnais» с персоналом в 35 тысяч человек. Программа оптимизации персонала предусматривала сокращение нормальной рабочей недели для 7 тысяч сотрудников с 39 до 33 часов с помощью четырехдневная рабочая неделя. Это позволит сохранить 1,1 тыс. Рабочих мест в 5 млн. Человек, запланировано под сокращение.

Гибкие рабочие процедуры могут включать как полную, так и сокращенную (недельную) работу со средней продолжительностью 3035 часов (в отличие от 40 часов в неделю на полный рабочий день). В современной практике наблюдается увеличение доли рабочих, работающих неполный рабочий день. Гибкость рабочего времени дает ряд преимуществ работодателю и предприятию и дает возможность улучшить качество жизни таких социально-демографических групп работников, как молодежь, женщины с маленькими детьми, инвалиды.

По словам И. Цыганковой, все гибкие режимы рабочего времени характеризуются тем, что границы рабочего времени в течение дня, недели, месяца и времени присутствия сотрудника на предприятии могут измениться. Сам сотрудник участвует в формировании структуры своего рабочего времени. В то же время индивидуальное рабочее время в некоторых случаях может значительно отличаться от стандартного рабочего времени, используемого на предприятии. Негибкие формы занятости характеризуются тем, что рабочее время равномерно распределено в течение определенного периода времени, например, недели, и в течение этого периода не может меняться.

Существует несколько основных вариантов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности отчетного периода. Итак, если отчетный период равен:

- рабочий день - его срок, установленный законодательством, полностью разработан в тот же день;
- рабочая неделя - ее продолжительность, установленная в рабочее время, полностью разработана в течение этой рабочей недели;
- рабочий месяц - установить месячную норму рабочего времени, полностью проработанную за определенный месяц.

Специфика предприятий сферы услуг позволяет вводить дополнительные рабочие смены в рамках гибких моделей рабочего времени, изменять время начала и конца рабочей смены. Это позволяет компании повысить качество обслуживания клиентов, обеспечить наиболее полный персонал. Используя гибкие рабочие часы, многие сервисные предприятия могут продлить время работы с клиентами в течение дня, что способствует повышению конкурентоспособности предприятия.

Правильный выбор режима работы организации позволяет работодателю соответствовать стандарту рабочего времени для каждого сотрудника, минимизировать обработку и связанные с этим дополнительные платежи.

Представляет интерес практика применения гибких режимов рабочего времени в развитых странах. Наиболее распространенной формой гибкого рабочего времени на немецких предприятиях являются счета рабочего времени. Эта форма представлена во множестве моделей предприятий, что позволяет гибко организовать индивидуальное рабочее время одного сотрудника. Компания внедрила систему отслеживания времени для всего персонала или отдельной категории сотрудников. В этом случае для каждого сотрудника создается так называемая «личная учетная запись», на которую начисляется разница между стандартным рабочим временем (время, в течение которого работник должен работать по контракту) и фактическое рабочее время в днях или ч. Таким образом, учетные записи рабочего времени содержат информацию о экономии времени и просроченной задолженности, которые должны быть компенсированы либо на определенную дату, либо в течение определенного периода времени (например, шесть месяцев или год).

Если у сотрудника накоплена задолженность по времени работы, он должен их обработать, если фактическое рабочее время превышает стандарт, работник должен провести время отдыха. В некоторых моделях можно получить денежную компенсацию за накопление рабочего времени. Благодаря учетным записям рабочего времени значительно расширяется возможность изменения границ

рабочего дня, недельного месячного рабочего времени, что дает ряд преимуществ как работодателю, так и работнику.

Краткосрочные счета - это периоды с компенсацией менее одного года. Очень часто краткосрочные счета используются в сочетании с работой по переходу. Существуют модели, которые используют простое или сложное время перемещения. В течение простого скользящего времени индивидуальный работник может выбрать время начала и окончания рабочей смены. Но продолжительность рабочего дня все время остается жестко установленной. При использовании сложного времени скользящего сотрудника может принимать решения о продолжительности и местоположении рабочего времени в определенные часы дня. Существуют такие модели скользящего рабочего времени, в которых рабочий установлен на основное и дополнительное рабочее время. В течение основного рабочего времени (это могут быть определенные дни недели или часы дня), работник обязан присутствовать на рабочем месте, а остальная часть рабочего времени (дополнительное время) может быть распределена по своему усмотрению.

Например, если рабочее время с 07-00 до 19-00 часов, руководство может установить обязательное время присутствия сотрудника (основное время) с 09-00 до 15-00, а оставшиеся (дополнительные) работники распределяются между самих себя. Утилизация компенсируется дополнительным временем отдыха.

Существуют также краткосрочные модели счетов, такие как регулируемые («светофоры») счета. Эти модели используются в практике предприятий в том случае, если существует риск того, что резервы рабочего времени не будут компенсированы в течение требуемого времени.

Чтобы предотвратить такие ситуации, компания создает систему предупреждения: сотрудники и руководство компании осуществляют постоянный мониторинг состояния счетов. В этом случае есть 3 разных этапа статуса учетной записи - зеленый, желтый и красный. Зеленый - это фаза, когда фактическое время отклонения от стандартного значения вверх или вниз составляет не более 30 часов. В этом случае сотрудник распределяет и компенсирует свое время. Желтая фаза возникает, если отклонение составляет до 40 часов. В этом случае остальные сотрудники и руководство компании связаны с проблемой и принимают меры для обеспечения возврата состояния счета в зеленую фазу. Если отклонение составляет от 40 до 60 часов, происходит красная фаза. Руководство компании принимает немедленные меры для возврата баланса рабочего времени работника в желтый, а затем в зеленую фазу. Постоянный мониторинг и регулирование обеспечивают своевременную компенсацию накопленного рабочего времени.



Количество часов, на которых происходит действие желтой или красной фазы, может различаться на разных предприятиях в зависимости от потребности.

Долгосрочные счета рабочего времени в основном используются для долгосрочного накопления рабочего времени. Общей моделью долгосрочных счетов являются так называемые долгосрочные счета. Если объем рабочего времени является долгосрочным и крупным, работник может получить долгосрочный отпуск, утвержденный предприятием, обычно от 3 до 12 месяцев. По окончании работы сотрудник возвращается на предприятие, в идеале, на свое прежнее рабочее место. Во время длительного отпуска работник имеет право самостоятельно решать, какие возможности он реализует в это свободное время. Чаще всего сотрудники используют свое свободное время для более интенсивного общения с семьей, обучения, путешествий. Длительный перерыв в работе, связанный с отдыхом, помогает повысить производительность, улучшить мотивацию для работы, продвижение новых идей. Таким образом, эта модель гибкого рабочего времени имеет ряд преимуществ не только для сотрудника, но и для работодателя.

Другая модель долгосрочного счета - это так называемые «временные коридоры». Эта модель учета рабочего времени позволяет работодателю в определенной степени регулировать положение и продолжительность рабочего дня в течение всего рабочего дня. В течение рабочего времени коридор работодатель может определить верхний и нижний пределы времени, установленного по контракту, в зависимости от объема выполненных работ за данный период времени. Например, если недельное рабочее время по контракту должно составлять в среднем 35 часов в неделю, оно может установить для сотрудника продолжительность еженедельного рабочего времени от 30 до 40 часов. Как правило, коридор рабочего времени подразумевает введение краткосрочных векселей со строго установленной временной компенсацией за фактически проведенное рабочее время, согласуется с нормативным временем по контракту.

Существуют также учетные записи рабочего времени. В отличие от краткосрочных счетов, «лишнее» рабочее время, записанное на счете, не может быть компенсировано временем отдыха в ближайшем будущем. Для накопления таких резервов время для немецких компаний обычно является соглашением о дополнительных временных часах. В этом случае сотрудник работает несколько часов в неделю сверх времени, установленного отраслевыми тарифными соглашениями (например, 40 часов в неделю вместо 38,5 часов). Такие сбережения производятся на протяжении всей рабочей силы работника. После длительного запрета на использование (от года до нескольких лет) накопленные

часы могут использоваться для долгосрочного отпуска, досрочного выхода на пенсию.

Счета образования или сберегательные счета для профессиональной подготовки (или обучения) обычно являются долгосрочными. Сбережения на них собираются путем суммирования часов, полученных в результате сверхурочной работы, но также здесь можно записать время, которое работодатель выделяет специально для обучения сотрудников.

Преимущества, применяемые в Германии для гибкого рабочего времени для работодателя, включают возможность более быстрого реагирования на требования рынка и клиентов; эффективное использование рабочей силы; отход от сокращения рабочего времени и платежей за сверхурочную работу; соразмерно потребностям клиентов (покупателей) времени предоставления услуг; снижение стоимости содержания запасов; сокращение времени цикла для промышленных компаний.

Недостатком работодателей является более высокая стоимость труда управленческого персонала по сравнению с традиционными формами занятости, поскольку необходим дополнительный контроль за состоянием счетов рабочего времени сотрудников.

Для сотрудников учета рабочего времени предоставляются такие преимущества, как увеличение суверенитета при планировании собственного рабочего времени; высокая мотивация к работе и удовлетворенность работой. Недостатком этой формы гибкого рабочего времени для сотрудника является запрет на увеличение заработной платы в результате переутомления.

Гибкие режимы рабочего времени распространились на Соединенные Штаты. Этот режим работы позволяет сотрудникам изменять время их прибытия и отъезда с работы. В некоторых случаях сотрудники, работающие с гибким графиком работы, должны работать определенное количество часов периода оплаты, а также присутствовать в ежедневных «основных часах» (основное время).

В СССР первая попытка ввести гибкое рабочее время была проведена в 1972 году в Эстонии на заводе по переработке сланцевого масла. Но он не получил широкого распространения. В России также не изначально интересовало гибкое рабочее время, но все больше работодателей в последнее время используют альтернативные рабочие часы.

В России гибкая работа наиболее распространена в компаниях - особенно при организации работы проектных команд. Таким образом, компания МТС предоставляет возможность использовать гибкие рабочие часы тем сотрудникам, которые работают в восьмичасовом рабочем дне, 40-часовой рабочей неделе.

Компания разработала пять видов рабочих графиков со сдвигом времени начала и окончания.

Все расписания обеспечивают соблюдение восьмичасового рабочего дня, а также перерывы для отдыха и питания (30 минут). Кроме того, графики разработаны таким образом, чтобы все сотрудники присутствовали на рабочем месте с 10:00 до 16:30.

Компания предоставляет два типа рабочих недель - однородные и смешанные. Выбирая однородную систему, сотрудник работает по одному и тому же расписанию на протяжении всей рабочей недели. При смешанной схеме работник может работать в разных расписаниях в разные дни недели.

Опыт и результаты применения различных видов гибких режимов рабочего времени как в нашей стране, так и за рубежом показывают их социальную и экономическую целесообразность.

Однако следует отметить, что эффективность персонала в условиях применения режима гибкого рабочего времени зависит от правильного учета характера работы на конкретных работах в подразделениях и определения категорий, для которых возможно и целесообразно включить этот режим.

В соответствии со статьей 102 трудового кодекса при работе в режиме гибкого рабочего дня начало, конец или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон. Следует отметить, что режим рабочего времени и времени отдыха сотрудника, отличный от Общих правил, действующих для этого работодателя, должен быть указан в трудовом договоре (статья 57 трудового кодекса).

Итак, Н. Т. обратился в суд с жалобой на ГКУЗ «Ставропольский специализированный детский дом» по восстановлению.

В соответствии с требованиями, указанными в 06.02.2014, она была уволена со своей работы в СКУЗ «Ставропольский специализированный детский дом» в соответствии с пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса для «повторного невыполнения работником без уважительных причин служебных обязанностей, если у него есть дисциплинарное взыскание».

Полагает, что такое увольнение было незаконным в следующих обстоятельствах.

13 августа 2014 года ему был вынесен приказ N <...> о привлечении к дисциплинарной ответственности Комиссии за дисциплинарное нарушение, выраженное в провале работника по его вине возложенных на него обязанностей, в результате чего ей было выговорено. Основания для дисциплинарного взыскания были даны записка об обнаружении отсутствия на рабочем месте,

действие № 1 об отсутствии на рабочем месте, акт № 2 признания причины отсутствия на рабочем месте неуважителен.

Согласно меморандуму, составленному старшей медсестрой, она (Н. Т ... Е.) отсутствовала на рабочем месте через 15 часов 05 минут, однако согласно действиям N п 1, 2 и приложению о применении дисциплинарного взыскания другое указывается время отсутствия на рабочем месте, а именно: с 13 ч. 08 мин до 18 ч. 04 мин. считает, что моментом начала отсутствия на рабочем месте является момент обнаружения отсутствия, а время должно быть указано из 15 ч 05 мин. до 18 ч. 04 мин., что составляет менее 4 часов подряд и не является прогулкой.

В отчете об инспекции, составленном инспектором государственной инспекции труда в Ставропольском крае, установлено, что в нарушение части 2 статьи 108 трудового кодекса время увольняющих работников не установлено внутренними правилами или соглашением между работника и работодателя; время перерыва у лиц, ухаживающих за работниками, не установлено ни одного внутреннего нормативного акта.

Поскольку она фактически получила устное разрешение от действующего главного врача Ш. на отсутствие рабочего места 07.08.2015 года в период с 15 часов 00 минут до 18 часов 00 минут по семейным обстоятельствам, а также из-за того, что время лист не хранится, считает, что это время должно было считаться перерывом.

Согласно акту инспектора инспекции труда в нарушение требований части 1 статьи 102 трудового кодекса при работе в гибкое рабочее время начало, окончание и общая продолжительность дня (смена) не определяется соглашением между работодателем и работником, таким образом, доказывают, что НТ ... Е. вообще не было на рабочем месте в течение разумного периода прогулов 7 августа 2014 года, и, соответственно, невозможно доказать факт прогулы.

Чтобы N <...> не ссылался ни на какие пункты на конкретный внутренний нормативный документ, который не был выполнен Н. Т.

Таким образом, не было оснований для применения к ней дисциплинарного взыскания в виде выговора за невыполнение трудовых обязанностей.

Руководящие принципы определяют элементы режима гибкого рабочего времени:

- переменный (гибкий) набор времени в начале и конце рабочего дня или смены, в пределах которого работник имеет право начать и завершить работу;
- фиксированное время - период обязательного присутствия на работе всех сотрудников, работающих в этом режиме, в определенной единице организации

(является основной частью рабочего дня и позволяет обеспечить нормальный ход производственного процесса);

- перерыв на питание и отдых (не включенное в рабочее время); продолжительность отчетного периода - время (рабочий день, неделя, месяц и т. д.), в течение которого каждый работник должен работать по закону с указанием нормы рабочего времени.

Поскольку работнику необходимо полностью определить общее количество рабочих часов, установленных законом в течение определенного отчетного периода (рабочий день, неделю, месяц и т. Д.), Основным моментом применения гибких режимов рабочего времени является организация тщательный учет рабочего времени работодателем.

Методы управления персоналом каждого конкретного работодателя могут быть качественно улучшены за счет использования всего спектра трудового законодательства.

Гибкий режим может применяться практически ко всем категориям работников, если его применение не приводит к нарушению технологических процессов, нарушению производственных отношений или ухудшению работы других ведомств, к нарушению интересов третьих лиц.

Поскольку гибкий временной режим предполагает значительную индивидуализацию режимов рабочего времени, основным условием его применения является значительная автономность рабочих мест, управляемость результатов работы подрядчика.

Во время реализации решения о подготовке подразделения или всего предприятия к переходу на гибкий режим рабочего времени необходимо обеспечить высокий уровень организации производственной, трудовой и трудовой дисциплины. Поэтому работа по переходу на новый режим рабочего времени должна сочетаться с рядом мер по повышению уровня организации труда на конкретных рабочих местах, в организационных подразделениях.

Вывод: нерегулярный рабочий день - это режим работы, при котором отдельные работники могут, по мере необходимости, по заказу работодателя периодически заниматься своей работой вне установленного рабочего времени. Сверхурочная работа - это работа, которая превышает срок действия работника по инициативе работодателя. При работе в гибкие рабочие часы начало, конец или общий рабочий день (смена) определяется по соглашению сторон. Сдвиговая работа - работа в две, три или четыре смены - вводится, когда продолжительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также для более эффективного использования оборудования, увеличения объема предоставляемых продуктов или услуг.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты исследования - это определенные выводы и предложения, которые заключаются в следующем.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с трудовым кодексом, другими федеральными законами и другими нормативные правовые акты Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Для развития института рабочего времени необходимо использовать опыт зарубежных стран с учетом применимости любых положений иностранного законодательства в России, поскольку некоторые положения не применимы в условиях российской действительности. Например, система регулирования рабочего времени в Великобритании и, в частности, система индивидуальных соглашений об исключениях в применении трудового законодательства об ограничении рабочего времени, не может считаться подходящей для применения в России по отношению ко всем категориям однако, как представляется, можно включить аналогичные правила в отношении определенных категорий работников.

Российскому законодателю следует также обратить внимание на ряд положений французского законодательства, имеющих особое значение: на модуляцию рабочего времени, индивидуальных рабочих часов, а также на приостановление рабочего времени.

Режим рабочего времени - это распределение рабочего времени организации через день или неделю. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пять дней с двумя выходными, шесть дней с одним выходным, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работа с нерегулярным рабочим днем для определенных категории работников, продолжительность ежедневной работы (смены), начало и конец работы, время перерывов, количество смен в день, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правила внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

Очень часто на практике трудно установить стандарт для рабочего времени для сотрудников, которые работают на неполной основе. В нашем законодательстве не определены максимальные и минимальные сроки работы.

Обычно решение этой проблемы - это определение сокращения вдвое большей рабочей продолжительности. Это правило рассматривает как интересы работника, так и интересы работодателя. Напротив, например, работодатель должен утвердить частичный рабочий день или неделю для беременной женщины, в точном соответствии с ее запросом, или когда ставка за неполный рабочий день определяется по соглашению сторон. В первом случае не соблюдаются интересы работодателя, так как работница может потребовать значительного уменьшения нормы продолжительности рабочего дня либо недели, что, конечно же, может повлечь за собой определенные трудности для работодателя в организации осуществления трудовой деятельности.

Во втором случае интересы работника не гарантируются, поскольку работодатель имеет право не определять темп рабочего дня или недели, который хотел бы работник, и который позволит ему совмещать работу с другим типом занятости.

Для координации интересов сторон в трудовых отношениях, защиты прав и интересов сторон необходимо решить вопрос рабочего дня или недели на уровне законодательства. Можно утверждать, что продолжительность рабочего времени при работе на неполной основе не может превышать четырех часов в день, а в течение недели или другого отчетного периода не может превышать половину рабочего времени в неделю или рабочего времени для другого отчетного периода.

Особое значение придается вопросу о причинах введения нерегулярных рабочих часов на определенные должности. Законодательство полностью поставило эти вопросы на местный уровень правового регулирования, когда работодатели, уже по их решению, вводят нерегулярный рабочий день в отсутствие серьезных оснований, что приводит к тому, что работодатели могут привлекать сотрудников для выполнения своих рабочих обязанностей сверх установленной нормы и с минимальной компенсацией, а именно трехдневный ежегодный отпуск в качестве дополнительной оплаты.

Необходимо ограничить допустимость режима нерегулярного рабочего дня. Для этого Правительству Российской Федерации необходимо создать стандартные списки должностей, для которых можно будет ввести нерегулярный рабочий день. Затем, в трудовом кодексе, чтобы добавить положения, что нерегулярные рабочие часы могут быть установлены только в соответствии с таким списком моделей, а также добавление в списки позиций, которые не заданы в списках моделей, не означает режим нерегулярных рабочих часов для сотрудников, занимающих такие должности.

Сверхурочная работа - это работа, которая превышает срок действия работника по инициативе работодателя.

Длительный рабочий день - это такой режим работы, при котором отдельные сотрудники могут при необходимости заказывать работодателя, периодически участвовать в выполнении своих рабочих функций за пределами установленного для них рабочего времени.

Сверхурочная работа регулируется набором правил, но они не регулируют и не регулируют все практические аспекты взаимодействия. Решение существующих проблем не может быть достигнуто только путем усиления законодательного регулирования этих положений. Эта проблема существует с момента введения Института сверхурочной работы в Российской Федерации, но особенно остро стоит в сложной экономической ситуации в стране. Работодатели, руководствуясь личными экономическими интересами, игнорируют права работников и нормы законодательства. Поэтому решение заключается не в совершенствовании законодательства о сверхурочной работе, а в повышении уровня правовой осведомленности работодателей и в осознании неизбежности ответственности за нарушение установленных норм.

Рассмотренные пробелы в правовом регулировании нерегулярного рабочего времени, связанные с заменой концепций, в том числе сверхурочными, гибкими рабочими часами, злоупотреблением правами работодателя для его создания, стали возможны только из-за несовершенства существующих формулировок и их дефицит. Доступные объяснения Роструда, судебная практика не устраняет системную проблему неправильной интерпретации нерегулярных рабочих часов сторонами трудового договора.

Мы предлагаем внести поправки в статью 101 ТК РФ, с тем чтобы законодательно установить правила использования нерегулярных рабочих часов и исключить необоснованное использование этого режима. «Необходимость» и «эпизодическая» являются оценочными категориями, причем как законодательство, так и судебная практика не обеспечивают приблизительных критериев. Это позволяет завуалировать при этом режиме фактически сверхурочное время, поэтому необходимо ограничить усмотрение работодателя с точки зрения возможности участия в сверхурочных. Кроме того, действующее законодательство не устанавливает никакой связи между фактическим временем работы вне рабочего дня и продолжительностью дополнительного отпуска, предоставленного сотруднику для этого.

Внесите изменения в статью. 101 ТК РФ Ненормированный рабочий день:

Нерегулярный рабочий день - это особый режим работы, согласно которому работник может при необходимости иногда выполнять свою работу за пределами установленного рабочего дня (смены) для него или ее по приказу со знанием и (или) с согласие работодателя. В то же время сотрудники с нерегулярным рабочим



временем подчиняются правилам, применимым к этому работодателю, которые определяют время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания. Эти сотрудники обычно освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздники.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, примерный перечень исключительных случаев, в которых такие работники могут осуществлять выполнение своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня (смены), и порядок учета времени, фактически отработанного ими за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня (смены), устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условии неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если данному работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Время, фактически отработанное работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены), не должно превышать 120 часов в год. По достижении указанного предельного числа часов привлечение данного работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени может осуществляться только по правилам привлечения к сверхурочной работе с соответствующей ее компенсацией.

Недопустимость злоупотребления работодателями правами работниками должна явно следовать из закрепленных в законодательстве норм, определяющих примерный перечень обстоятельств, при наступлении которых требуется привлечение работника или группы работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены) в виде ненормированного рабочего дня. Также представляется необходимым определить общие принципы этого вида рабочего времени, чтобы уменьшить случаи неконтролируемого и необоснованного привлечения работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

На наш взгляд, гибкие режимы рабочего времени могут широко применяться на предприятиях различных видов экономической деятельности. В зависимости от потребностей предприятия могут применяться те модели, которые с точки зрения руководства предприятия и сотрудников являются наиболее целесообразными. Мы полагаем, что опыт применения гибких режимов рабочего времени может быть с успехом использован на отечественных предприятиях с

учетом специфики производства, и будет способствовать повышению качества трудовой жизни персонала.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### Раздел 1. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
3. Основы законодательства Российской Федерации об охране труда (утв. ВС РФ 06.08.1993 N 5600-1) // Российская газета. 1993. N 168.
4. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1995. N 48. Ст. 4563.
5. Конвенция N 30 Международной организации труда «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» (Заключена в г. Женеве 28.06.1930) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 213 - 218.
6. Конвенция N 47 Международной организации труда «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (Заключена в г. Женеве 22.06.1935) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 358 - 360.
7. Рекомендация N 116 Международной организации труда «О сокращении продолжительности рабочего времени» (Принята в г. Женеве 26.06.1962 на 46-ой сессии Генеральной конференции МОТ) Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1338 - 1343.
8. Рекомендация N 182 Международной организации труда «О работе на условиях неполного рабочего времени» (Принята в г. Женеве 24.06.1994 на 81-ой сессии Генеральной конференции МОТ). // СПС Консультант плюс.
9. Хартия основных прав Европейского Союза (Принята в г. Ницце 07.12.2000) // Московский журнал международного права. 2003. N 2. С. 302 - 314.
10. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») (утратил силу) // СУ РСФСР. 1922. N 70. Ст. 903.
11. Закон РСФСР от 19.04.1991 N 1028-1 «О повышении социальных гарантий для трудящихся» (утратил силу) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. N 17. Ст. 506.

### Раздел 2. Литература

12. Алиева З.А. Продолжительность рабочего времени в России и зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ // Юридический вестник ДГУ. 2015. № 3. С. 81-85.

13. Алиева З.А. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России и за рубежом: сравнительно-правовой анализ // Юридический вестник ДГУ. 2015. № 2. С. 52.
14. Архангельский Г.А. Организация времени. - СПб: Питер, 2013. – С. 32.
15. Асатов Г.Г., Редикульцева Е.Н. Особенности правового регулирования нормирования рабочего времени в России и странах Азии (на примере Китая и Японии) // Проблемы и достижения современной науки. 2016. № 1 (3). С. 217-219.
16. Булыга Н.Н. Вопросы, возникающие при установлении неполного рабочего времени // Трудовое право. 2015. N 7. С. 51 - 64.
17. Бычкова К. Франция. Понятие и режимы рабочего времени: традиции и новации // Сравнительное трудовое право. 2010. № 4. С. 5.
18. Варшавская Е.Я. Гибкая занятость: зарубежный опыт и российская практика. - Кемерово: ИНТ, 2009. – С. 173.
19. Василиади С.М. Актуальные проблемы института рабочего времени и его видов // Теория и практика общественного развития. 2016. № 6. С. 115-118.
20. Гейц И. В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени. М.: Дело и Сервис, 2007. С. 2.
21. Гилевич В.В. Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени // Проблемы науки. 2016. № 12 (13). С. 86-88.
22. Голенко Е.Н. Ковалев В.И. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий – М., 2015.
23. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации – М., 2015.
24. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2015. С. 21.
25. Давыдова Е.В. Гибкий график работы // Отдел кадров коммерческой организации. 2013. № 10. - С. 15.
26. Емельянова Е.А., Дмитриева Р.Н. «Ненормированный рабочий день» и «сверхурочная работа» // Молодежь и наука. 2016. № 5. С. 23.
27. Журкина Т.А., Межеричкая Н.Н., Насонова С.А. Учет и анализ рабочего времени // Научный альманах. 2016. № 7-1 (21). С. 69-74.
28. Закон КНР «О труде» (Принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://chinalawinfo.ru/>
29. Игбаева Г.Р. Пробелы правового регулирования ненормированного рабочего времени // Алтайский юридический вестник. 2015. № 12. С. 114-117.
30. Карауш С.А., Герасимова О.О. История охраны труда в России. Изд. 2-е, перераб. и доп. Томск: Изд-во ТГАСУ, 2013. С. 56.
31. Квитова К.С. Проблемы применения законодательства о сверхурочных работах // В сборнике: Энергия науки сборник VI Международной научно-практической Интернет-конференции студентов и аспирантов. 2016. С. 795-797.

32. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 2000. С. 201.
33. Колобова С.В. Трудовое право России. М.: Юстицинформ, 2016.
34. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт, 2014.
35. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Е.Н. Сидоренко. – М.: Юрайт-Издат, 2016.
36. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова - М., 2016.
37. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха. М.: Управление персоналом, 2016. С. 52.
38. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ – М., 2016.
39. Костян И.А., Бережнов А.А. Ненормированный рабочий день: вопросы реформирования трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 1. С. 14 - 17.
40. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. М., 2012.
41. Малинова Д.В. Актуальные проблемы в правовом регулировании ненормированных режимов рабочего времени // В сборнике: Современные тенденции в научной деятельности Сборник материалов XXVII Международной научно-практической конференции. 2017. С. 258-260.
42. Мамедов О.Д. Режим рабочего времени и его основные правовые формы // Трудовое право. 2014. N 4. С. 61.
43. Миронов В. Введение суммированного учета рабочего времени нарушает право работников в области оплаты труда // Трудовое право. 2013. N 7. С. 97 - 98.
44. Миронов В.И. Трудовое право России. М., 2015.
45. Мошкович М., Бодрягина О., Захаров В. Неполное рабочее время // ЭЖ-Юрист. 2015. N 39. С. 2.
46. Назметдинов Р. Правовое регулирование рабочего времени в Соединенных Штатах Америки // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 5. С. 92.
47. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – С. 92.
48. Новрадова-Василиади С.М. Совершенствование законодательства о рабочем времени отдельных категорий работников в современных условиях рынка труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 1. С. 43 - 45.
49. Петров А.Я. Рабочее время: виды, режим и учет // Законодательство. 2008. N 1. С. 27.
50. Положения Государственного совета КНР «О рабочем времени работников» (опубликованы Постановлением Государственного совета КНР №146 3 февраля 1994г.). [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://pavel.bazhanov.pro/translations/chinalabourlaw/working\\_time/](http://pavel.bazhanov.pro/translations/chinalabourlaw/working_time/)

51. Потуданская В.Ф., Батуева А.В. Продолжительность рабочего времени: отечественный и зарубежный опыт // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 2 (35). С. 59-65.
52. Радевич Е.Р. Правовое регулирование работы на условиях неполного рабочего времени (на примере Великобритании и Италии) // Вестник Томского государственного университета. Сер.: Право. 2013. №4(10). С. 114.
53. Редикульцева Е.Н. К вопросу о правовом регулировании ненормированного режима рабочего времени // Наука XXI века: проблемы и перспективы. 2016. № 1 (4). С. 195-199.
54. Склярова Д. В., Липская Е. И. Трудовое законодательство Швейцарии // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 45.
55. Трудовое право / Под ред. В.Ф. Гогоненко. - М.: Юнити-Дана, 2015. – С. 81.
56. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного М.: Юристъ, 2012.
57. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2016.
58. Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М., 2014. С. 27.
59. Уракова Е.В. Нормированный и ненормированный рабочий день // Культура: управление, экономика, право. 2015. N 2.
60. Ухтинский П. Режим рабочего времени и отдыха на автотранспорте // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2016. N 7.
61. Филогин А.Г. Проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха // В сборнике: Актуальные научные исследования Сборник статей II-ой Международной научно-практической конференции. 2018. С. 92-98.
62. Хныкин Г. Режим рабочего времени: особенности современного периода // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2016. N 8.
63. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха // Корпоративный юрист. 2015. № 3. С. 61.
64. Цыганкова И.В. Гибкие модели неполного рабочего времени и сменной работы // Человек и труд. 2008. № 9. - С. 26.
65. Чанышев А.С. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах (на примере стран Скандинавии): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 18.
66. Чиканова Л. Рабочее время // Хозяйство и право. 2015. N 10. С. 65.
67. Чурашова О. А., Фаррахова Ф. Ф. Расчет и оплата сверхурочно отработанного времени // Новый университет. Серия «Экономика и право» - 2013. - № 2. - С. 62.
68. Юрченко А.А. Правовое регулирование рабочего времени за пределами установленной его продолжительности // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2016. № 34. С. 310-320.

Раздел 3. Постановление высших судебных инстанций и материалы юридической практики

69. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 6.

70. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.07.2015 по делу N 33-8140/2015 // СПС Консультант плюс.

71. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 11.09.2015 по делу N 33-6260/2015 // СПС Консультант плюс.

72. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 23.05.2016 по делу N 33-8747/2016 // СПС Консультант плюс.

73. Апелляционное определение Московского областного суда от 20.06.2016 по делу N 33-15354/2016 // СПС Консультант плюс.

74. Апелляционное определение Московского областного суда от 18.07.2016 по делу N 33-19023/2016 // СПС Консультант плюс.