

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пензенский государственный университет»

Юридический институт
Направление подготовки
Профиль

Кафедра Частное и публичное право
40.03.01 Юриспруденция
Правозащитная деятельность

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Режим рабочего времени в трудовом законодательстве
Российской Федерации: особенности и виды»

Студентка: 16ЮЮ02

Кожевникова Татьяна Владимировна

Научный руководитель: доцент
должность

ПГУ
наименование организации
Консультанты:

Полубинский С.К.
фамилия, инициалы

по _____
наименование раздела, звание, должность

подпись, дата

фамилия, инициалы

по _____
наименование раздела, звание, должность

подпись, дата

фамилия, инициалы

по _____
наименование раздела, звание, должность

подпись, дата

фамилия, инициалы

Нормоконтролер: ст. преподаватель
должность

Колесников В.И.
фамилия, инициалы

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры ЧиПП от ____ 2020 № __)

Заведующий кафедрой ЧиПП
название

Казакова Е.Б.
фамилия, инициалы

Работа защищена с оценкой _____ (Протокол от ____ 2020 г. № __)

Секретарь ГЭК

подпись, дата

Вдовина Т.Е.
фамилия, инициалы

Пенза, 2020 г.

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Юридический институт

Направление 40.03.01 «Юриспруденция»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ЧиПП

/Казакова Е.Б./

22 апреля 2020г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студентки гр.№ 16ЮЮ2

Кожевниковой Татьяны Владимировны

1. Тема работы: «Режим рабочего времени в трудовом законодательстве Российской Федерации: особенности и виды»

2. Научный руководитель: доцент

Полубинский С.К.

3. Дата выдачи задания:

22.04.2020г.

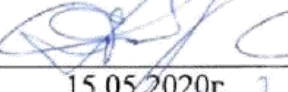
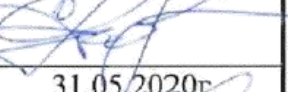
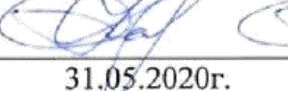
4. Срок сдачи студентом законченной работы:

04.06.2020г.

5. Перечень подлежащих разработке вопросов:

- генезис института режима рабочего времени;
- правовой анализ дефиниции института «режима рабочего времени»;
- сменная работа;
- ненормированный рабочий день;
- работа в режиме гибкого рабочего времени;
- суммированный учет рабочего времени;
- разделение рабочего дня на части.

- Разделение рабочего дня на части

Раздел	Консультант	Подпись, дата	
		Задание выдал	Выполненное задание принял
Введение		22.04.2020г. Полубинский С.К. 	29.04.2020г. Полубинский С.К. 
Общая характеристика института рабочего времени		29.04.2020г. Полубинский С.К. 	15.05.2020г. Полубинский С.К. 
Правовое регулирование режима рабочего времени		15.05.2020г. Полубинский С.К. 	31.05.2020г. Полубинский С.К. 
Заключение		31.05.2020г. Полубинский С.К. 	04.06.2020г. Полубинский С.К. 

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНСТИТУТА РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.....	9
1.1 Генезис института режима рабочего времени	9
1.2 Правовой анализ дефиниции института «режима рабочего времени»	17
2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.....	29
2.1 Сменная работа	29
2.2 Ненормированный рабочий день	36
2.3 Работа в режиме гибкого рабочего времени	41
2.4 Суммированный учет рабочего времени	48
2.5 Разделение рабочего дня на части	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	61
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	64

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе общественного развития время стало одной из актуальных тем в политической повестке дня и является центральным вопросом в организации повседневной жизни. Стоит учитывать все особенности и перемены, которые случились с ним за последний этап развития.

Отличительными особенностями режима рабочего времени в индустриальном производстве были восьмичасовой рабочий день и то, что работа велась преимущественно днем, также были свободные выходные.

За последние несколько лет условия стали иными. Это коснулось как полной занятости на весь рабочий день, так и стандартных рабочих взаимоотношений. От обычного индустриального режима пришлось отказаться. Вместо него начали использовать постиндустриальный.

В этом режиме появляется большая гибкость, присутствует передача коллективных норм, расширение структуры построения рабочего времени. Также может меняться продолжительность рабочего дня. Характерной особенностью является то, что пропадает четкая граница между свободным временем и трудовой деятельностью.

Увеличение количества предоставляемых услуг оказало влияние на промышленность. На современном этапе развития экономики услуги являются одним из доминирующих направлений. Именно в этом сегменте повышается флексибилизация. Производство и использование услуг осуществляется в одном акте. Их невозможно хранить длительное время так, как продукцию, которая была произведена промышленным предприятием. Таким образом, штатное расписание компании должно подстраиваться под интенсивность обращающихся клиентов. Это вызывает необходимость во флексибилизации.

Особенности рассматриваемого режима взаимосвязаны с новыми тенденциями в экономической сфере. Для нее характерными особенностями

являются такие: глобализация, круглосуточная работа, большая важность информации, формирование сетей, которые будут находиться в разных странах.

Данные практики можно описать благодаря использованию таких характеристик: продолжительность деятельности, уровень автономности использования времени сотрудниками, хронометраж и темп. Перемены использования времени во время трудовой деятельности оказались существенными. Все изменения рабочего времени существенно изменились с появлением постиндустриального режима рабочего времени.

Актуальность выпускной квалифицированной работы подтверждается и обосновывается также с помощью иных обстоятельств, которые требуют современного научного понимания.

Во-первых, стоит сказать, что определяющие продолжительность нормативы регулируются законодательством. Они могут иметь отличия исходя из определенных условий, в которых ведется деятельность, на это может повлиять частичная или полная занятость, категория должности и прочее.

Во-вторых, немаловажным фактором является то, что сами термины «рабочее время», «режим рабочего времени» и «метод правового регулирования рабочего времени» являются связанными, поэтому это дает возможность раскрыть основные понятия режима рабочего времени, а также отдельных его компонентов.

В-третьих, представляется актуальным проанализировать внесенные изменения в Трудовой Кодекс Российской Федерации, касающиеся положений о режиме рабочего времени.

Именно это говорит об актуальности выбранной темы на данном этапе для современного периода развития трудового права, которая приобретает особую значимость.

В качестве объекта изучения были взяты социальные взаимоотношения, которые появляются в области регулирования режима

рабочего времени.

Предмет выпускной квалификационной работы – правовое регулирование режима рабочего времени, определение существующих тактических сложностей, которые возникают во время данного процесса.

Цель выпускной квалификационной работы – изучение проблем правового регулирования.

Для реализации поставленных задач, требуется разрешить определенный ряд вопросов. Необходимо изучить особенности происхождения института рабочего времени, раскрыть его логическое содержание, детально изучить все с правовой точки зрения. Также требуется изучить сменную работу, описать понятие ненормированного рабочего дня, исследовать трудовую деятельность с гибким графиком, провести анализ учета проведенного на работе времени. При изучении рабочего дня его следует делить на несколько частей. На основе всего этого следует дать рекомендации по дальнейшему развитию законов, которые относятся к данной сфере.

В исследовании применяется общенаучный диалектический способ познания и его разновидности: исторический, метод логического исследования, сравнительно-правовой. В данной работе используются особые, специальные методы исследования: системный, технико-юридический метод прогнозирования.

В качестве нормативной базы для данного исследования выступают Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации, другие федеральные законы, постановления Правительства Российской Федерации и другие нормативно правовые акты, регулирующие данную сферу.

Практическая основа выпускной квалификационной работы опирается на материалы рассмотрения различных дел в суде. Применение реальных документов является существенной составляющей, которая важна для формирования позиции права по данному вопросу. Таким образом,

происходит охват не только теоретической, но и практической базы.

Теоретической базой выпускной квалификационной работы являются труды отечественных ученых в области трудового права. К их числу относятся: Ю.И. Сероштанова, С.Э. Бахорина, Н.Н. Шептулина, И.Я. Белицкая, В.К. Карнаух, Л.В. Гнетова, В.П. Литвинов-Фалинский, К.А. Хабитова, Б.А. Чижов. и другие.

Научная новизна выпускной квалификационной работы состоит в том, что сама тема обладает существенным уровнем новизны, вопросы которой как комплексная проблема в последние десятилетия редко ставились в науке трудового права. Исследование представляет собой системное научное изучение режима рабочего времени с комплексным подходом.

Теоретическое и практическое значение выпускной квалификационной работы. Полученные выводы способствуют развитию научных положений, которые относятся к курсу трудового права. Они способствуют оптимальному регулированию рабочего времени. Итоги проведенного исследования могут применяться для улучшения формирования норм в дальнейшем.

Практическое значение выпускной квалификационной работы состоит в том, что представленные там выводы и положения, которые были разработаны автором, могут применяться во время правотворческой деятельности уполномоченными лицами. Итоги изучаемой темы могут применяться как во время учебного процесса, так и для подготовки материалов для курса «Трудовое право России». Эта работа может быть задействована в последующем глубоком исследовании темы.

Структуру выпускной квалификационной работы обусловлена ее предметом, целью и задачами. Она включает в себя введение, два раздела, в которые входит семь подразделов и список использованных источников.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНСТИТУТА РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1.1 Генезис института режима рабочего времени

Положения Трудового кодекса Российской Федерации¹ 2001 года (далее – ТК РФ) стали результатом долгого пути законодателя по формированию правовых положений, регулирующих время работы и отдыха. В России долгое время отсутствовало законодательство, регулирующее трудовое право, существовали лишь разрозненные квазинормы, которые с должным уровнем допущений можно было отнести к трудовым.

Например, такие нормы содержались в «Регламенте благочестивейшего государя Петра Великого, отца Отечества, императора и самодержца Всероссийского о управлении Адмиралтейств и верфи и о должностях коллегии адмиралтейской и прочих всех чинов при Адмиралтействе обретающихся»². В этом документе впервые была урегулирована продолжительность рабочего дня отдельных категорий лиц – служащих при Адмиралтействе и при верфях: 14,5 и 13,5 часов в сутки соответственно. Однако называть этот акт первым полноценным законом, регулирующим рабочее время, нет возможности из-за нескольких факторов. Во-первых, распространение лишь на представителей дворянства, во-вторых, распространение лишь на определенный вид службы (работы).

Полноценное развитие трудового законодательства пришлось на вторую половину XIX века в связи с отменой крепостного права в 1861 году, развитием мануфактур, фабрик и заводов, а также в связи с развитием движений по защите прав человека. Тогда зародилось так называемое

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. – № 1(часть I). – Ст. 3.

² Регламент благочестивейшего государя Петра Великого отца отечества императора и самодержца всероссийского о управлении адмиралтейства и верфи, и о должностях Коллегии Адмиралтейской и прочих всех чинов при Адмиралтействе обретающихся [Текст]: редкая книга. – 4-е изд. - СПб: Императорская Академия Наук, 1778. – 16 с.

фабричное право. На начальном этапе формирования фабричного права возникло множество проблем, решения которых рабочему классу пришлось добиваться посредством бунтов и забастовок. Государство в этот период не было готово полноценно обеспечивать права и свободы вчерашних крепостных и формировать лояльное к ним законодательство.

Одним из первых актов, регулирующих продолжительность рабочего времени, стал Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»¹. Как очевидно из названия, он распространялся лишь на самую мало защищённую категорию населения – детей, для которых чрезмерная работа могла быть смертельной. Данный акт устанавливал продолжительность рабочего дня для детей от 12 до 15 лет в размере 8 часов, запрещая при этом работу для детей до 12 лет полностью, ограничивая работу для детей до 15 лет на тяжелых и вредных производствах. Несмотря на комплексность и прогрессивность этого акта, возникли проблемы с введением его в действие: фактически он начал действовать с 1884 года и только в отношении работы на фабриках. Долгое время существовал и ряд исключений из этого закона: в исключительных случаях допускалась и ночная работа, и привлечение к работе детей младшего возраста².

Что касается времени работы остальных категорий лиц, то они законодательно не закреплялись, оставаясь на усмотрение работодателя. Это приводило к невыносимой длительности сменам, высокому уровню заболеваемости и смертности рабочих. В забастовке, вспыхнувшей в мае 1896 г. в Санкт-Петербурге и охватившей в итоге до 20 петербургских бумагопрядилен и до 30 тысяч рабочих, в качестве основного выдвигалось требование сократить 12-13 часовой рабочий день до, как минимум, 10,5 часов.

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

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

Как отмечают ученые, например, Л.В.Гнетова¹, И.Я.Белицкая², важной проблемой, помимо установления адекватной длительности рабочего времени, являлась также и проблема определения что входит в период рабочего времени, а что нет. В конце XIX века рабочим временем считалось непосредственно время работы, исключая уборку рабочего места, время на спуск или подъем из шахты, и иные дополнительные время затраты. Таким образом, можно сделать вывод, что это время выходило за пределы рабочего времени, и по своей сути являлось сверхурочной работой обязательного характера. Другое дело, что законодатель трактовал это время иначе, скорее, как личное время работника.

Вследствие волнений и забастовок в 1897 году был разработан и введен в действие Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени на заведениях фабрично-заводской промышленности»³. Этот закон распространялся на большое количество производств и стал универсальным регулятором. Впервые было законодательно установлено понятие «рабочее время», так под рабочим временем для каждого рабочего понималось то время, в течение которого согласно договора найма... рабочий обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы. Это позволило определить нормальную продолжительность рабочего времени и распознать работу сверх установленной нормы. Были установлены следующие ограничения: повседневная продолжительность рабочего времени – 11,5 часов, выходные и праздники – 10 часов, в ночное время – 8 часов и иное.

Впервые для российского законодательства в Законе 1897 года было введено понятие и критерии сверхурочной работы: «Сверхурочною считается работа, производимая рабочим в промышленном заведении в такое время,

¹ Гнетова Л.В. Эволюция советского законодательства, регламентирующего рабочее время и время отдыха: автореф. дис. канд. юрид. наук. – Владимир, 2008.

² Белицкая И.Я. Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени : автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 2017.

³ Полное Собрание Законов Российской Империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. Т. 17: 1897 (от № 13611-14860 и дополнения). 1900. – С. 355. /утратил силу/

когда, по правилам внутреннего распорядка... ему не полагается работы. Сверхурочные работы допускаются не иначе, как по особому соглашению заведующего промышленным заведением с рабочим. В договор найма могут быть включены условия только о таких сверхурочных работах, которые оказываются необходимыми по техническим условиям производства»¹. Это определение сверхурочной работы очень похоже на современное: сверхурочная работа возможна с согласия работника в исключительных случаях. Закон также вводил максимальное количество часов такой работы в год – 120. Впоследствии некоторые положения Закона 1897 года были отменены (как максимальные часы сверхурочной работы), а некоторые модифицированы. Что касается дальнейшего развития законодательства в этой области, то коренных изменений не наблюдалось вплоть до революции 1917 года.

Таким образом, можно заключить, что уже начиная со времен Петра I законодатель задумывался о распределении рабочего времени и времени отдыха. Очевидно, что со временем вводились все новые нормы, которые улучшали положение работника, позволяя ему не только сохранить здоровье, но и работать эффективнее. Конечно, нельзя говорить о полноценном законодательстве в этой области, однако первые положения относительно правового регулирования рабочего времени были заложены в Российской Империи².

Во вновь созданном государстве законодатель был особо озабочен защитой прав трудящихся, поэтому буквально с первых дней его существования начали появляться акты, существенно улучшающие положение работников.

В первую очередь это Декрет Совета Народных комиссаров РСФСР от

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

² Мирсияпова Л.И. Генезис института рабочего времени в Российской Империи // В сборнике: Инновации и инновационное развитие: экономические и правовые аспекты. Сборник научных статей. – Пенза, 2019. – С. 61.

29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»¹. В данном акте закрепляется восьмичасовой рабочий день, ограничения по рабочему времени для несовершеннолетних и молодежи, для них устанавливался шестичасовой рабочий день. Понятие сверхурочной работы совпадает с понятием, данным Законом 1897 года, однако Декретом вводятся новый перечень ограничений для привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня:

- не допускаются к сверхурочной работе лица женского пола, а также несовершеннолетние лица;
- срок сверхурочной работы назначается в размере 4 часов не более двух дней подряд;
- привлечение к сверхурочной работе возможно лишь при наличии обстоятельств, указанных в перечне, который является закрытым;
- устанавливается повышенная оплата сверхурочной работы – в двукратном размере.

Следующим этапом развития советского трудового права стало принятие Кодекса законов о труде РСФСР² в 1918 году. Данный акт объединил лучшие положения более ранних законодательных актов, уточнив ряд терминов, ввел новые нормы, однако вопроса рабочего времени изменения практически не коснулись. Куда интереснее в этом плане Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г.³ Новые изменения коснулись труда женщин – им было разрешено работать сверхурочно. Также были полноценно закреплены нормы о максимальном количестве часов работы сверхурочно в год – 120 часов и нормативы оплаты такой работы.

Именно в этом акте впервые появляются нормы, регулирующие иные режимы работы, в частности ненормированный рабочий день: КЗоТ позволял

¹ Декрет Совета Народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1917. – № 1. – Ст. 10. /утратил силу/

² Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905. /утратил силу/

³ Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903. /утратил силу/

устанавливать категории работников, для которых снималось бы ограничение в виде восьмичасового рабочего дня. Вскоре это положение нашло отражение на практике, а потом и в законодательстве в виде постановления НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем»¹.

Начиная с 30-х гг. происходил последовательный «демонтаж КЗоТ 1922 г. по следующим основным направлениям: введение прямого государственного принуждения к труду под страхом уголовной ответственности; усиление наказаний за нарушение трудовой дисциплины, выпуск брака, несоблюдение технологических нормативов; усиление централизации в регулировании труда; ухудшение условий труда, снижение уровня правовых гарантий для работников»². В Кодекс законов о труде одна за одной вносились новые поправки, ущемляющие права рабочих, государство встало на путь прогрессивного развития за счет рабочего класса, престав заботиться о его правах. С годами ситуация только ухудшалась, поправки к КЗоТу были не доступны работникам, а зачастую и работодателям, а трудовые нормы, таким образом, потеряли свой вес и фактически перестали соблюдаться.

Реформированный КЗоТ 1922 года имел номинальный характер: был выпущен для пользования лишь ограниченных категорий лиц и предназначался для «служебного пользования работниками прокуратуры и суда»³. Даже для должностных лиц Кодекс и комментарии не всегда были доступны.

По словам члена Верховного Суда РСФСР А.З. Ишутиной, участвовавшей в работах по кодификации, «... единственный Комментарий

¹ Постановление НКТ СССР от 13.02.1928 № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКТ СССР. – 1928. – № 9 – 10. /утратил силу/

² Андриановская И.И. Нормы о режиме рабочего времени: история и современность // Кадровик. – 2019. – № 4. – С. 131.

³ Хабитова К.А. История института рабочего времени – от КЗоТ 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. // В книге: Влияние современных информационных технологий на регулирование общественных отношений: проблемы теории и практики. Сборник тезисов Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, молодых ученых, студентов, аспирантов. Отв. ред. С.В. Маньшин. – 2019. – С. 202.

КЗоТ мы не имели возможности разослать всем, некоторые областные суды имеют по одному экземпляру. Старого Кодекса тоже нет, поскольку его не переиздают... Комментарий от 1956 г. до наших судов вообще не дошел».

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

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

Новый этап в развитии трудового права начался в начале шестидесятых годов. Он был направлен на защиту прав трудящихся и улучшения их качества жизни.

Новые решения и акты вносили изменения в трудовое законодательство, так что назрел вопрос принятия нового Кодекса законов о труде, ведь КЗоТ 1922 в своем модифицированном до полной потери смысла виде перестал отвечать требованиям общества. Так в 1971 году был издан новый Кодекс законов о труде РСФСР², который объединил в себе все актуальные на тот момент акты трудового права. Закрепил он и более точное

¹ Указ Президиума ВС СССР от 26.06.1941 «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» // Ведомости ВС СССР. – 1941. – № 30. /утратил силу/

² Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007. /утратил силу/

определение сверхурочной работы как работы за пределами ежедневной работы с законодательно установленной продолжительностью рабочего времени либо за пределами установленной продолжительности смен. Данное уточнение важно в связи с введением неполного рабочего дня, работа сверх которого не считалась сверхурочной.

Дальнейшее реформирование трудового законодательства продолжалось путем издания актов, регулирующих отдельные особенности времени работы. Например, было принято Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства»¹, а также иные нормативно-правовые акты по вопросам, не касающимся темы нашего исследования.

Следующий этап развития трудового законодательства был связан с работой в период глубокого политического и экономического кризисов конца восьмидесятых – начала девяностых годов.

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

¹ Постановление Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985 «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1985. – № 11. /утратил силу/

более полноценно регулировал трудовые отношения в новой стране с рыночной экономикой, отвечал стандартам международного права, а также был доступен для работников.

В итоге 30 декабря 2001 г. был принят Трудовой кодекс Российской Федерации. В нем нашли отражение нормы, регламентирующие работу за пределами нормальной продолжительности рабочего дня доступные как по инициативы работника – совместительство, так и по инициативе работодателя – сверхурочная работа и ненормированный рабочий день¹.

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы: институт работы за пределами нормальной продолжительности рабочего дня имеет давнюю историю, на протяжении более чем столетия законодатель считал важным урегулировать дополнительную работу, организовать ее так, чтобы соблюсти права и законные интересы работника. Это связано с зарождением и развитием конституционализма в Российской Империи, так как именно идеи уважения прав и свобод трудящихся, идея основного закона поспособствовали формированию полноценного трудового законодательства. Не во все временные периоды удавалось соотнести интересы работника и государства, не всегда удавалось реализовать новые нормативно-правовые акты на практике, однако это не отменяет важности проделанной за эти годы работы. Очевидно, что современные положения Трудового кодекса РФ основаны на нормах ранее принятых актов, эта преемственность хорошо прослеживается в продолжительности рабочего времени, установлении ограничений для сверхурочной работы и в иных положениях о работе сверх установленного рабочего времени.

1.2 Правовой анализ дефиниции института «режима рабочего времени»

На современном уровне развития экономических отношений одной из

¹ Комбаров Ю. Ретроспективный анализ формирования концепций рабочего времени в развитии теории управления // Социальная политика и социальное партнерство. – 2018. – № 2. – С. 20.

проблем, возникающих как в экономике, так и в трудовом праве это определение рабочего времени.

Рабочее время напрямую связано с такой категорией как заработная плата работника. В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ¹ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда², а также право на защиту от безработицы.

Следовательно, заработную плату работника можно определить, как вознаграждение за труд работника в зависимости от его квалификации, качества и условий выполнения работы, а также различные стимулирующие и компенсационные выплаты.

Следовательно, в понятие «заработная плата» входят такие элементы как вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работников, условий выполнения работы; стимулирующий выплаты и компенсационные выплаты. Законодателем установлен минимальный размер заработной платы, которой ниже установленного федеральным законодательством не может быть, а соответственно высшая граница заработной платы не определена и может устанавливаться работодателем в зависимости от занимаемой работником должности, его навыков и умений, его квалификации, его рабочего времени и т.д.

Однако, для того что бы определить рабочее время работника для дальнейшего расчета заработной платы необходимо определиться с понятием рабочего времени и с понятием режима рабочего времени.

Статья 91 ТК РФ определяет рабочее время как время, в течение которого работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

² Федеральный закон от 27.12.2019 № 463-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. – 2019. – № 52(часть I). – Ст. 7781.

обязанности, а также иные периоды времени, которые, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к рабочему времени.

Таковыми иными периодами являются: время для отдыха и приема пищи в тех случаях, когда по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ст. 108 ТК РФ); время простоя не по вине работника (ст. 157 ТК РФ); время перерывов для кормления ребенка, предоставляемых женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ); время перерывов для обогрева и отдыха, предоставляемых работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (ст. 109 ТК РФ).

Понятие рабочего времени и конкретизация его видов содержится также и в актах международного трудового права: Конвенции МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» (Заключена в г. Женеве 28.06.1930)¹, Конвенцией МОТ № 47 «О сокращении продолжительности рабочего времени до сорока часов в неделю»², Конвенции МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени», Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени»³.

Можно согласиться с рядом исследователей, разделяющих точку зрения о существовании двух подходов к определению понятия рабочего времени, закреплённых в международном и российском законодательстве. Согласно ст. 2 Конвенции МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях», рабочее время – это период, в течение которого трудящиеся

¹ Конвенция № 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.

² Конвенция № 47 Международной организации труда «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (Заключена в г. Женеве 22.06.1935) // Ведомости ВС СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 280.

³ Рекомендация № 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.

находятся в распоряжении работодателя. По российскому законодательству в рабочее время не должно включаться время сверх установленной нормы, в которое работник фактически исполнял свои обязанности.

Положение ч. 3 ст. 93 ТК РФ о защите трудовых прав граждан, которые трудятся неполный рабочий день, было усилено в связи с ратификацией Российской Федерацией Конвенции МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени»¹, действие которой началось с 30 апреля 2017 года. В соответствии с нормами конвенции не должны ограничиваться такие права работников, как: гарантии непрерывного трудового стажа; предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска; оплата праздничных дней; оплата больничного листка; выходное пособие при увольнении; выплаты за период отпуска по беременности и родам; невозможность увольнения работницы, которая находится отпуске по уходу за ребенком; безопасность и гигиена труда; дискриминация в области труда; социальное обеспечение работников. Решение о сокращении продолжительности рабочего дня необходимо будет фиксировать в трудовом договоре или дополнительном соглашении, а также в коллективном договоре.

Конвенция № 175 предусматривает меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались такой же защитой, как находящиеся в сравнимой ситуации трудящиеся, занятые полное рабочее время, в отношении: прав на организацию, на ведение коллективных переговоров и на деятельность в качестве представителей трудящихся; безопасности и гигиены труда; дискриминации в области труда и занятий, в том числе оплаты труда; прекращения трудовых отношений; ежегодных оплачиваемых отпусков или оплачиваемых праздничных дней при том, что денежные выплаты могут рассчитываться пропорционально продолжительности рабочего времени; социального обеспечения работников.

Конвенция № 175 не содержит кардинально новых для национального

¹ Конвенция № 175 Международная организация труда «О работе на условиях неполного рабочего времени» (Заключена в г. Женеве 24.06.1994) // Собрание законодательства РФ. – 2019. – № 45. – Ст. 6278.

законодательства правил и ее исполнение не потребует изменения действующих или принятия новых федеральных законов, поскольку соответствующие положения уже реализуются субъектами трудовых отношений и нашли отражение в ТК РФ. Конвенция вносит некоторую терминологическую ясность. Ст. 1 Конвенции № 175 вводит новый для российского законодательства термин – трудящийся, занятый неполное рабочее время – это работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации. В Конвенции также определены субъекты, которые не относятся к числу работников, занятых неполное рабочее время – это трудящиеся, занятые полное рабочее время, оказавшиеся в условиях частичной безработицы вследствие имеющего коллективный характер временного сокращения нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам¹.

Следует отметить, что ранее законодательством были предусмотрены специальные компенсационные выплаты работникам предприятий, учреждений и организаций, вынужденно работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. При этом общая сумма выплаты не должна была превышать минимального размера оплаты труда. Выплаты производились, начиная со второго месяца со дня установления неполного рабочего времени, но не свыше 6 месяцев.

Необходимо отметить, что согласно ст. ст. 57, 100 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха является обязательным условием трудового договора только тогда, когда он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя. Работа на условиях неполного рабочего времени включается в содержание трудового договора как одно из

¹ Кавун А.И. Основные подходы к определению понятия режима рабочего времени // В сборнике: Инновационные технологии в современных научных исследованиях: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции. – 2017. – С. 163.

обязательных условий и отражается в приказе о приёме на работу, но не указывается в трудовой книжке.

Таким образом, законодатель определил два возможных способа установления режима рабочего времени и времени отдыха – либо в Правилах внутреннего трудового распорядка, либо для конкретного работника, режим рабочего времени и времени отдыха которого отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, – непосредственно в трудовом договоре. Смещение двух рассматриваемых способов законодательно не предусмотрено¹.

Инициатива на установление неполного рабочего времени может исходить как от работника, так и от работодателя. Неполное рабочее время может устанавливаться любому работнику на основании заявления по согласованию с работодателем. Работодатель может и отказать в установлении такого вида рабочего времени. Однако, законодательством предусмотрен круг субъектов, которым работодатель не имеет права отказать в удовлетворении такой просьбы: беременная женщина. Один из родителей, попечителей или опекунов, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также инвалида в соответствии с медицинскими показаниями и рекомендациями медицинских учреждений в соответствии со ст. 11, 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»².

Е.В. Малышева верно подчёркивает, что статья 93 определяет только порядок установления неполного рабочего времени, но не предусматривает порядок его отмены. Законодателем регулируется отмена неполного рабочего

¹ Бахорина С.Э. Правовая характеристика режима рабочего времени как условия трудового договора с дистанционным работником // В книге: Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества. Тезисы докладов международной научно-практической конференции, посвященной памяти профессора Н.Г. Юркевича. – 2018. – С. 316.

² Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

времени только в том случае, когда оно будет установлено по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ)¹. Действительно, проблема порядка отмены условия о неполном рабочем времени достаточно часто является причиной возникновения трудовых споров. В силу ст. 10 Конвенции № 175 необходимо, чтобы переход с работы на условиях полного рабочего времени на работу на условиях неполного рабочего времени или наоборот осуществлялся добровольно в соответствии с национальными законодательством и практикой.

При наличии инициативы работодателя введение неполного рабочего времени возможно, как по соглашению сторон в соответствии с п. 1 ст. 93 ТК РФ, так и без согласия работника по правилам ст. 74 ТК РФ. Отказ работника от продолжения работы в таком случае может повлечь его увольнение в соответствии со п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Введение неполного рабочего времени по инициативе работодателя изменяет основные условия трудового договора работника и должно производиться с соблюдением трудовых прав и гарантий работника, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

Определение рабочего времени в ст. 91 ТК РФ нельзя признать удачным. Обращает на себя внимание тот факт, что по прошествии почти двадцати лет с момента принятия действующего ТК РФ до сих пор не урегулирована должным образом столь важный институт трудового права как рабочее время.

В трудовом законодательстве дано определение режима рабочего времени, а именно, согласно абз. 1 ст. 100 ТК РФ, режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для

¹ Малышева Е.В. Рабочее время и время отдыха. Новое в законодательстве // Труд и право. – 2017. – № 3. – С. 8.

отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, трудовым договором.

Однако, режим рабочего времени работников отличается от режима работы организации в целом, то есть режим работы организации адресуется к конкретной организации, а режим рабочего времени исключительно к сотрудникам, так как каждому сотруднику может быть определен индивидуально режим рабочего времени¹.

Это может быть связано со спецификой организации, с производством, например, непрерывное производство. На данном предприятии работа должна идти без остановки, например, сборка автомашин и соответственно, работники трудятся в непрерывном режиме, то есть работники работают по сменам, что обеспечивает непрерывность производства. Соответственно, режим рабочего времени можно считать составной частью внутреннего трудового распорядка и должен соблюдаться всеми сотрудниками.

Режим рабочего времени на предприятии может устанавливаться для всех работников единый или же для различных подразделений индивидуальный, исходя из особенностей их работы.

Законодатель устанавливает нормы, как рабочей недели, так и рабочего дня, т.е. это является мерой продолжительности работы конкретного периода времени каждого работника с целью соблюдения и использования

¹ Полунин С.В., Даничев Н.В. Правовые основы и особенности установления особых режимов рабочего времени в Российской Федерации // В сборнике: WORLD SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS. Сборник статей XXVIII Международной научно-практической конференции: в 2 ч. 2019. – С. 99.

эффективности его труда.

Отрезками времени могут быть как календарные дни, недели, месяцы, кварталы, годы, так и другие учетные периоды времени. В зависимости от специфики конкретного предприятия и режима работы избираются конкретные периоды рабочего времени, в течение которых распределяется продолжительность рабочего времени. Исходя из этого можно выделить цели рабочего времени: применять установленную законом продолжительность рабочего времени так, чтобы интервалы рабочего времени и времени отдыха чередовались и оптимально отвечали охране здоровья работника, его участия как в семейной, так и в иных сферах деятельности, а также разрешение часов работы в единицу времени, что бы это отвечало оптимизации организации труда, наилучшего использования оборудования, а также иных ресурсов¹.

Таким образом, режим рабочего времени можно определить, как распределение рабочего времени и гарантии времени отдыха для надлежащего течения трудового процесса. В случае установления рационального режима труда и режима отдыха повышается эффективность рабочего времени и производительность труда в целом.

В законодательстве регулируются только границы режима рабочего времени для всех работников, однако, параллельно с этим обозначаются и границы локального правового регулирования рабочего времени. Учитывая то обстоятельство, что режим рабочего времени представляет собой рабочее время, которое должно быть распределено таким образом, чтобы оно не было сокращено и не превышало установленную продолжительность в учетный период, а также должно соответствовать трудовому процессу и представлять время для отдыха и выполнением дел, не связанных с трудовой функцией.

За основу распределения рабочего времени берется день, неделя или рабочий день и недели за конкретный учетный период. Следовательно, все режимы можно разделить на режимы с поденным, недельным,

¹ Нурмагомедова С.А. Режим рабочего времени // В сборнике: Актуальные проблемы развития управления, оценки, бухгалтерского учета и нормативно-правового обеспечения финансовой системы России // М., 2017. – С. 133.

суммированным учетом рабочего времени.

В основание установления режима рабочего времени должны закладываться одновременно интересы работодателя и интересы работника. Только при их обоюдном соблюдении интересов становится рациональным и взаимовыгодным использование рабочего времени.

Согласно определению, закрепленному в ТК РФ, режим рабочего времени включает в себя следующие элементы: 1. продолжительность рабочей недели; 2. виды рабочей недели; 3. перечень должностей с ненормированным рабочим днем; 4. продолжительность ежедневной работы (смены); 5. время перерывов в работе; 6. число смен в сутки; 7. Чередование рабочих дней и дней для отдыха.

Данные элементы не только закреплены в легальном определении, но и раскрываются в других статьях кодекса, как например, ст. 108 ТК РФ «Перерывы для отдыха и питания» и ст. 109 ТК РФ «Специальные перерывы для обогрева и отдыха»¹.

Таким образом, нормы трудового законодательства о режиме рабочего времени в целом направлены на обеспечение интересов работодателя, но в то же время, что немаловажно, направлены на охрану здоровья работников. Исходя из определения режима рабочего времени, его необходимо отличать от видов рабочего времени, то есть под режимом рабочего времени должно пониматься распределение установленных норм продолжительности труда, обеспечение их реализации, установление для каждого работника времени начала и окончания работы, различных перерывов в соответствии с ТК РФ (обеденных, специальных), чередование смен работников, а также дни недели, которые на конкретном предприятии объявляются рабочими и выходными днями. В то же время, виды рабочего времени разделяются по продолжительности, а именно ТК РФ выделяет: рабочее время с нормальной продолжительностью, сокращенное рабочее время и неполное рабочее время.

¹ Бухалков М.И. Рационализация режима рабочего времени на производстве // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2019. – № 7. – С. 15.

Согласно абз. 2 ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенное рабочее время устанавливается в соответствии со ст. 92 ТК РФ в зависимости от возрастной категории сотрудника, а также его физического состояния здоровья, так, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю¹.

Другим видом рабочего времени является неполное рабочее время, которое устанавливается по внутреннему соглашению между работодателем и сотрудником как при приеме на работу, так и впоследствии, и выражается как неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Данное правило является общим для всех и установление неполного рабочего времени в таком случае является правом работодателя. Однако, в случае если о сокращении рабочего времени в соответствии с абз. 1 ст. 93 ТК РФ просит беременная женщина, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, то вместо права предоставить неполное рабочее время у работодателя появляется обязанность.

Однако, ТК РФ, дав право некоторым категориям сотрудников использования неполного рабочего времени, защитил работодателя, закрепив положение об оплате неполного рабочего времени.

Так, согласно абз. 2 ст. 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально

¹ Андриановская И.И. Применение норм о режиме рабочего времени // Черные дыры в Российском законодательстве. – 2019. – № 2. – С. 51.

отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, но в то же время и защитил работника тем, что за ним сохраняется продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав¹.

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы: понятия режима рабочего времени и видов рабочего времени требуется разъединить и изложить в следующей редакции: «Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени – распределение рабочего времени в течение календарного периода, порядок которого устанавливается в соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующими конкретный вид рабочего времени».

Дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 91.1 следующего содержания:

«Статья 91.1 Виды рабочего времени

Видами рабочего времени являются: рабочее время с нормальной продолжительностью; сокращенное рабочее время; неполное рабочее время».

Однако предложив возможные пути решения, с точки зрения права, определения рабочего времени и его видов, с точки зрения экономики, не редко возникают проблемы при расчете заработной платы и выплат, не относящихся к заработной плате, в том числе при расчете отпускным выплат.

Также экономическая составляющая категории «рабочее время» стремится к оптимизации производственного процесса организации и правового положения рабочего времени, что непосредственно затрагивает различные категории граждан, занятых на предприятиях, которые относятся к особым категориям граждан с дополнительными гарантиями. Следовательно, чтобы прийти к обоюдному согласию между законодателем и предпринимателями необходимо вести активную дискуссию.

¹ Мезенцева В.В. Правовое регулирование режима рабочего времени // В сборнике: XXI Всероссийская студенческая научно-практическая конференция Нижневартковского государственного университета. Сборник статей. Ответственный редактор Погonyшев Д.А. 2019. – С. 51.

2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

2.1 Сменная работа

Работодатель может выбирать тот вариант организации рабочего времени, который обеспечит возможность эффективного применения ресурсов. Бывают ситуации, когда нет возможности остановить производство, или общее время использующихся процессов является более высоким, чем допустимая нагрузка по Трудовому кодексу Российской Федерации. В таких случаях создается несколько смен для трудового коллектива (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сменный график работы – это такая организация труда, при которой на предприятии предусматривается 2, 3 или более рабочих смен. При этом длительность одной рабочей смены не может превышать предельную. Рабочий график с использованием смен относится к особым видам организации трудового процесса. Предполагается, что может быть несколько рабочих смен за один день. Любая из них не может длиться дольше, чем определенное в нормативах время. Определение очереди, в которой будет выходить на смену тот или иной сотрудник, происходит на базе установленного рабочего расписания. Оно должно быть утверждено работодателем. Данное лицо должно обязательно знакомить работников с их расписанием. Требуется уведомлять сотрудников о новом расписании не позже месяца до начала его практического использования. Формирование очереди следования смен, а также их длительность должна базироваться на нормах учетного периода. Не разрешается выходить на две и больше смен подряд. Данная норма является важной, ее необходимо всегда учитывать¹.

Трудовой кодекс Российской Федерации дает возможность устанавливать посменный график только тогда, когда для этого

¹ Фатеева Н.Б., Петрякова С.В. Сменный режим рабочего времени и скользящий график работы // Молодежь и наука. – 2018. – № 1. – С. 413.

присутствуют достаточные причины. К ним можно отнести:

- необходимость в более успешном применении оборудования для производства;
- отсутствие возможности останавливать производственный процесс;
- увеличение нормативов длительности рабочего времени;
- повышение объемов изготовления продукции или предоставления услуг.

Экономическая основа используется исключительно при присутствии достаточной для этого базы. Использование посменного графика работы обусловлено для компаний, обладающих такими особенностями:

- работающие в торговой сфере (если они работают 24 часа в сутки);
- сфера общественных услуг (сервис, гостиницы, заведения общественного питания);
- транспорт (сюда относятся грузоперевозки и транспортировка пассажиров);
- экстренные службы спасения (медицинская помощь, услуги МЧС, полиция.);
- компании промышленной сферы, в которых используются линии без возможности остановки (сталелитейные цеха, предприятия химической и ядерной промышленности, обработка древесины).

В Трудовом кодексе Российской Федерации указано, что сменный режим – это тот, где используется несколько рабочих смен в течение одних суток. Того работника или целую бригаду, которые уходят с одной смены, должны заменять другие люди сразу после окончания их рабочего времени. Если рассматривать другие типы графиков (гибкий или скользящий), то в них предполагается работа по утвержденному для конкретного человека расписанию. При этом никто другой его не заменяет¹.

Вполне разумным кажется разделение рабочего коллектива на несколько групп. Для каждой из них составляется расписание, которое

¹ Каменщиков А.В. Сменный режим работы // Юрисконсульт в строительстве. – 2017. – № 7. – С. 64.

позволяет обеспечить сменный график для проведения непрерывного рабочего процесса. В ТК РФ нет каких-либо специальных норм, которые бы регламентировали разделение рабочего коллектива на несколько групп. Таким образом, данный вопрос полностью зависит от желания работодателя. В Трудовом кодексе Российской Федерации не указано, какой минимальный состав должен быть у такой группы.

Также отсутствуют требования и для количества смен в день. Чаще всего устанавливают две или три смены в день. Четырехсменный график появляется значительно реже. Длительность рабочего времени в таких сменах определяется особенностями выполняемой работы. Следует принимать во внимание, что работа по сменам используется не для всего персонала. Иными словами, только часть сотрудников предприятия работает посменно.

В большинстве случаев для составления расписания используют два вида форм: Т-12 или Т-13. В составленном графике обязательно должно быть указано количество смен за один рабочий день, а также их длительность. Также необходимо указывать начало и окончание смены, отведенное на обед время, период пересменки, длительность отдыха и прочие данные.

Исходя из статьи 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, во время подготовки расписания предприятие должно принимать во внимание пожелания профсоюзов, если таковые имеются. График прикладывается к трудовому договору во время найма работников. Если такой договор не составляется во время приема на работу, то здесь требуется прикладывать график к Правилам трудового распорядка, которые действуют внутри компании.

Период, на который составляется график, не обладает какими-либо ограничениями. Все зависит от того, какие особенности работы имеются в компании. Главное условие состоит в том, что он должен быть утвержден за месяц и более до официального вступления в силу.

В большинстве случаев составляется такое расписание, которое

охватывает определенный отчетный период. Это обусловлено удобством использования. Если использовать менее крупные временные отрезки, то у отдела работы с персоналом станет значительно больше работы. Как правило, график составляется на 1 или 3 месяца.

Уведомить работников о новом графике требуется за 1 месяц до его вступления в силу. Ознакомление проводится под подпись с фиксацией времени ознакомления.

Случай из судебной практики. Исходя из вердикта АС Воронежской области от 16 октября 2019 по делу № А14-20558/2018¹ из предоставленного постановления ГИТ № 36/12-326-18-И/6 от 02 апреля 2018, усматривается нарушение. Закрытое акционерное общество «Подгоренский цементник», которое выступает в роли юридического лица, нарушило правила ТК РФ. В частности, здесь говорится о несоблюдении норм ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации. Рабочий график сотрудников в феврале 2018 г. был представлен сотрудникам позже, чем того требует закон (А. Прохоренко ознакомлен 20 февраля 2018, А. Прокопенко ознакомлен 24 февраля 2018, С. Куликов ознакомлен 11 февраля 2018).

Для всех работников вне зависимости от того, в каком именно режиме они работают, предполагается 28 дней отпуска. Это полагается 1 раз в год. При работе в смену нет каких-либо исключений из указанного выше правила. Для сотрудников формируется специальный график отпусков, согласно которому они могут использовать предоставленное им свободное время по своему усмотрению. Составленный график отпусков можно использовать для составления очередности отпусков на будущий период.

Исходя из Трудового кодекса Российской Федерации, стандартная продолжительность рабочей недели должна составлять не выше 40 часов. Сокращенная неделя предполагается только для некоторых категорий лиц. Это обусловлено их возрастом, здоровьем, отрицательно воздействующими

¹ Решение Арбитражного суда Воронежской области от 16.10.2019 по делу № А14-20558/2018. Судебные о нормативные акты РФ. [Электронный ресурс] // URL.: <https://sudact.ru/arbitral/doc/5G3hCgE4UKZm/>.

на организм условиями и прочими факторами. Такие же нормы используются и для сменного графика.

Если особенности работы компании не позволяют придерживаться указанных выше сокращенных норм, то исходя из статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации, разрешается применять суммарный подсчет недельного потраченного на работе времени. В качестве данного периода используется год, 1 месяц или несколько месяцев. Для общего подсчета суммируется требуемое время за все недели, которые входят в принятый для расчетов период ¹.

При возникновении переработки сверхурочными являются те часы, которые засчитываются сотруднику выше установленного норматива за определенный отрезок времени. При работе в смену сверхурочные появляются не так часто, как при других типах организации графика. При этом все же допускается, что такие варианты будут возникать.

Сотруднику потребуется компенсировать часы, которые он переработал. Это может быть выполнено в виде финансового вознаграждения, а также в виде дополнительного времени на отдых. Стоит отметить, что оплата сверхурочных по такому же тарифу, как и для обычных часов работы. Первые два часа оплачиваются в 1,5 раза выше от определенного тарифа, начиная с третьего часа, оплата идет по двойному тарифу. Это указано в статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в ночную смену осуществляется на базе статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Как правило, ночные часы оплачиваются в 1,2 раза выше дневных. Это указано в ПП Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554². Определенный размер устанавливается исходя из местных нормативов предприятия. В то же время

¹ Галиева А.И. Правовая регламентация режима рабочего времени в трудовых правоотношениях // В сборнике: Актуальные проблемы современных общественных наук и пути их решения в условиях информационного общества. Материалы VIII Международной заочной научно-практической конференции молодых учёных. 2019. – С. 75.

² Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 30 (ч. 2). – Ст. 3640.

работодатель не может сделать оплату меньше, чем установлено законом, как и снизить уровень доплаты за сверхурочные. Все изменения допускаются только выше установленной нормы.

Ночные смены должны быть уменьшены на один час. Это может быть полная ночная смена или какое-то количество ночных часов – время с 22:00 по 6:00 (ст. 96 ТК РФ). Причем в дальнейшем это время не подлежит отработке. При неполном рабочем времени уменьшение смены не производится.

Исходя из статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре должен быть описан режим отдыха и труда для сотрудников предприятия. Именно по этой причине в данном документе должны быть определенные обязательные положения. К обязательным пунктам относятся: длительность смены, время отдыха между работой, время начала и окончания рабочего времени, отсутствие условий выхода двух смен подряд, выделенное на обед время.

Существует определенный перечень граждан, которых работодатель не имеет права привлекать к работе в ночную смену, для выполнения их трудовых функций. Такой запрет четко прописан в законодательных актах, поэтому подобное нарушение может быть рассмотрено в судебном порядке. Согласно ТК РФ, к подобной категории граждан относятся следующие работники:

- женщины, находящиеся на любом сроке беременности;
- работники, которые еще не достигли установленного законом возраста в восемнадцать лет. Однако в такую категорию не относятся лица, которые принимают участие в создании или же в исполнении каких-либо художественных произведений;
- кроме этого, в отдельных федеральных законах также могут указываться и другие лица, которые не могут быть привлечены к выполнению трудовых функций в ночное время.

Существует также определенная категория людей, которые

допускаются к работе в ночную смену, но если от них получено письменное согласие по данному вопросу. Основным условием является то, чтобы трудовая деятельность в таком режиме не была запрещена этим людям исходя из их состояния здоровья.

Сюда стоит отнести таких людей, как:

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- инвалиды любой группы;
- работник, который имеет ребенка инвалида. В качестве подобного работника может выступить не только мать, но и отец ребенка;
- работник, который осуществляет постоянный уход за своим больным членом семьи. При этом подобный уход должен осуществляться на основании действующего медицинского заключения;
- мать или отец, который воспитывает в одиночку своего ребенка, не достигшего установленного на законодательном уровне возраста в пять лет. Кроме этого к подобной категории граждан относятся также и опекуны, которые воспитывают малолетних детей подобного возраста¹.

В итоге проведенного изучения материала можно сказать, что сменный график относится к таким режимам выполнения работы, при которых длительность трудовой деятельности в день может меняться в зависимости от конкретного дня недели. Чтобы соответствовать нормам ТК РФ, работодателю требуется выполнить некоторые условия. Одним из основных является введение общего учета потраченного сотрудниками времени на работу. Это требуется для контроля рабочих часов, чтобы те не превысили лимит. Во время определения смен требуется выполнять такие требования: наиболее допустимая продолжительность рабочего времени за день (определяется по ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации); соблюдение допустимых значений периода на отдых без перерыва – 42 часа (по ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации); установление рамок ночных

¹ Гилевич В.В. Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени // Проблемы науки. – 2016. – № 12(13). – С. 87.

часов – с 22 до 06 часов.

2.2 Ненормированный рабочий день

Исходя из части 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации, сотрудникам гарантировано право на отдых. Если сотрудник работает по договору, то ФЗ ему гарантирует определенную длительность времени работы, выходные дни, отпуск. В Трудовом кодексе Российской Федерации указаны гарантии исполнения таких прав. В статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации указана норма времени, которое сотрудник должен тратить на работу. Измеряется это в часах за неделю ¹.

Нормальная продолжительность относится к стандартным правилам, распространяемым на всех. В то же время закон предполагает введение исключений и позволяет привлекать определенных лиц на сверхурочные работы (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации) или использовать ненормированное время (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

Деятельность при ненормированном графике сейчас используется достаточно часто. На это повлияло несколько важных факторов. Было принято Постановление Народного комиссариата труда Советского Союза от 12 февраля 1928 года № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем». В нем имелся список сотрудников, к которым данный режим применялся. Он утратил силу, что позволило работодателям решать этот вопрос.

На данный момент, опираясь на статью 101 Трудового кодекса Российской Федерации, список людей, которые могут работать по ненормированному графику, определяется коллективным договором. Также могут останавливаться другие соглашения и нормативные акты, которые принимаются исходя из позиции профсоюза. Для привлечения сотрудника к такому режиму работы нужно только соответствующее распоряжение от

¹ Днепров А.Б. Ненормированный рабочий день // Бухгалтерский учет. – 2020. – №3. – С. 91.

руководителя. Действующие законы Российской Федерации не задают правила касательно его формы. Соответственно, распоряжение может указываться в письменной или устной форме. Такой подход оказывается очень удобным для работодателя, так как здесь не нужно беспокоиться с учетом внеурочных часов, для которых приказы необходимо оформлять для каждого конкретного случая. Если в условиях договора есть пометка касательно ненормативного режима, то это существенно упрощает управление рабочим временем сотрудников. Также стоит заметить, что нехватка критериев эпизодичности в законе, которые являются нормативно закреплёнными, делает его субъективным. Таким образом, работодатели способны злоупотреблять им¹.

Преимущества данного режима для работодателей позволили сделать анализируемый метод определения рабочего времени одной из составляющих корпоративной культуры. Желание покинуть рабочее место вовремя воспринимается как дурной тон.

Исходя из статьи 101 Трудового кодекса Российской Федерации, ненормативным днем является специальный рабочий режим, при котором некоторые сотрудники иногда привлекаются к работе вне установленного графика. Исходя из того, что в законе не указываются пределы увеличения рабочего времени, в ФС по труду имеется своя точка зрения по данному делу².

Этот орган предполагает, что привлечение сотрудников к рабочей деятельности вне их графика не должно осуществляться систематически. Допускается, что его можно проводить через определенное время. Соответственно, такой подход может носить временный характер и должен быть обусловлен определенной ситуацией.

В иной ситуации, если все приобретает систематический характер, то

¹ Зайков Д.Е. Ненормированный рабочий день: особенности правового регулирования и правоприменительной практики // Гражданин и право. – 2019. – №1. – С. 26.

² Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 февраля 2014 г. № ПГ/1204-6-1 «О ненормированном рабочем дне» // Официальные документы в образовании. – 2014. - № 12. [Электронный ресурс] // URL.: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70513480/>.

это может расцениваться как нарушение права сотрудника на отдых. Это указано в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации. Если же работодатель слишком часто пользуется подобным способом привлечения работников к трудовой деятельности вне их графика, допускается рассмотрение таких действий в суде. Здесь предполагается, что работодатель старается укрыться от выплаты внеурочных за счет установления ненормированного режима работы. На практике такие примеры встречались достаточно часто. К примеру, Апелляционное определение Московского городского суда от 10 июля 2019 года по делу № 33-31116/2019¹. Иск был подан с требованием выплаты долгов за сверхурочные часы. В качестве обстоятельств были приведены факты, что сотрудник работал сверх определенного количества часов. Работодатель данное время не оплачивал. Суд принял положительное решение при удовлетворении требования.

Соответственно, допускается привлечение сотрудников сверх установленных нормой рабочих часов, но при этом такой режим не должен быть безграничным. Предполагается, что работнику придется выйти на смену раньше или уйти позже, но в эту категорию не входит работа по праздникам и в свои выходные.

Таким образом, ФС по труду в письме от 18 февраля 2014 года № ПГ/1204-6-1 дала определенные разъяснения по этому вопросу. Основным утверждением было то, что ненормированный день не говорит о том, что здесь не учитывается правило начала рабочего дня, его окончания и особенности учета отработанного периода. Сотрудники с таким графиком, как и остальные, не должны работать в свои выходные.

Привлечение их к трудовой деятельности в указанный выше период предполагает использование положений статей 113 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Соответственно, возникает потребность в получении письменного согласия сотрудника. Также нужно будет учитывать позицию

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2019 по делу № 33-31116/2019. [Электронный ресурс] // URL.: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>.

по данному вопросу профсоюза. Работнику требуется сообщить, что у него есть возможность отказаться от предложения. При согласии сотрудника на подобную работу необходимо оформление приказа. Стоит отметить, что до официального утверждения приказа нужно ознакомиться с состоянием здоровья человека, чтобы понять, допускается ли он к проведению данных работ. Важным условием является оплата сверхурочной работы согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации ¹.

Для сотрудников, которые работают с ненормированным графиком, все переработки не считаются сверхурочными. Это не позволяет им получить те гарантии, которые предоставляются работникам с нормированным графиком. В виде компенсации за данный режим работы они могут получить дополнительный отпуск.

Согласно правилам статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации, при наличии ненормированного графика сотрудникам нужно предоставлять дополнительный отпуск с оплатой. Его длительность определяется составленным договором или внутренними документами компании. Он не может быть меньше 3 дней. Порядок предоставления их в государственных учреждениях определяется правительством РФ. В организациях, которые получают финансирование от субъектов РФ, правила определяются региональными органами власти. Для муниципальных учреждений правила определяются муниципалитетом. Данный отпуск должен предоставляться вне зависимости от того, приходилось ли человеку работать вне своего рабочего времени или нет.

Соответственно, данные вопросы рассматриваются с учетом локальных документов и договора с работодателем. Принимая во внимание стандартные правила, которые указаны в статье 119 Трудового кодекса Российской Федерации, компенсация должна быть от 3 дней оплачиваемого отпуска и более. Факты привлечения сотрудников к работе во внеурочное время часто

¹ Храмова Д.Р., Чердакова А.В. Проблемы правового регулирования ненормированного рабочего дня // В сборнике: Образовательная система в вопросах совершенствования правовой культуры. Сборник научных трудов. Казань, 2019. – С. 165.

оспариваются¹.

В итоге изучения данной темы можно прийти к таким итогам, что ненормированный режим является особым режимом организации. Трудовой кодекс Российской Федерации допускает его официальное применение, но это актуально только для определенной категории сотрудников, а также при соблюдении всех установленных требований. Требуется провести грань отличия от сверхурочных часов. Благодаря тому, что здесь нет какого-либо адекватного правового режима для управления всеми особенностями, это приводит к ряду отрицательных эффектов. Наиболее важно отметить следующие трудности:

- нет точного определения эпизодичности применения случаев привлечения сотрудников к работе вне их графика, что приводит к злоупотреблениям такой возможностью;
- отсутствие возможности ведения учета сверхурочного времени у сотрудников с ненормированным графиком;
- получение дополнительного отпуска при таком режиме работы;
- нет необходимости фиксации переработок;
- работа сотрудников в выходные, которая не оплачивается дополнительно;
- использование такого режима для людей, которые должны работать неполный рабочий день;
- нет какой-либо фактической необходимости для повсеместного использования рассматриваемого режима, хотя фактически его применяют все более часто.

Некоторые из необходимых изменений уже вступают в силу благодаря введенным в законы изменениям. Они касаются реализации прав на отдых, а также компенсационный отпуск, лимиты времени работы и т.п. К примеру, в редакции статьи 101 Трудового кодекса Российской Федерации было

¹ Мацкевич О.В. Ненормированный рабочий день или узаконенное рабство // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. – 2019. – Т. 9. – № 2(31). – С. 55.

добавлено существенное правило соответствия. В нем говорится, что ненормативный график может использоваться для тех сотрудников, которые работают неполный день, но при условии, что это еще вписывается в неполную рабочую неделю.

2.3 Работа в режиме гибкого рабочего времени

Принимая во внимание тенденции современного экономического развития, состав трудовой деятельности становится более сложным. Возникает потребность в более творческом и ответственном подходе к работе. Многие рабочие места становятся более технически обустроенными. Также открываются новые должности, поэтому многим людям требуется повышать свой квалификационный уровень. Перед сотрудниками появляется необходимость в физическом и интеллектуальном совершенствовании в свободное время. Сейчас оба рассматриваемых времени являются взаимосвязанными и оказывают определенное влияние друг на друга. При этом допускается изменение режима работы и графика, так как технический и научный прогрессы вносят свои коррективы.

Данная модификация должна восприниматься в итоге определенных перемен в экономическом положении. Она взаимосвязана с воплощением новых нужд сотрудников. Это позволяет расценивать ее в качестве мотивирующего фактора. В тех ситуациях, когда изменение рабочего режима происходит сознательно, при этом он соответствует нуждам сотрудников в профессиональном и личном плане, то у них появляется большее стремление к работе. Таким образом, можно сделать вывод касательно насущного характера мотивации с помощью особых режимов.

Главной сложностью гибкого режима становится то, что его суть неправильно понимают. Часто это относят к глобальной свободе. Данный вопрос является существенным как для работодателя, так и для сотрудника.

Рабочая деятельность становится неорганизованной¹.

Трудовой кодекс Российской Федерации при формировании гибкого графика в статье 102 указывает, что он является договором нескольких сторон и задает общее количество времени для выполнения работ. Соответственно, здесь определяется начало и конец рабочего дня. Иначе говоря, сторонам позволяется составить договор, в котором они самостоятельно определяют длительность рабочего дня. Главным условием является то, что работник в сумме должен отработать то количество часов, которое указано в договоре. Встречаются разные варианты определения рассматриваемого режима. К примеру, Н. Шептулина считает, это одна из форм организации, которая нацелена на формирование оптимального расходования времени. При такой форме работники могут самостоятельно определять временные промежутки для ведения рабочей деятельности².

Применение такого режима требуется тогда, когда использование стандартных вариантов графиков невозможно или не приносит должного эффекта. Также причиной может стать более высокий уровень экономического эффекта от применения гибкого графика.

Рассматриваемый режим может определяться во время трудоустройства, а также меняться после данного времени. Его могут ввести для экономии времени, когда нужно обеспечить сплоченную деятельность нескольких людей. Основным преимуществом для сотрудников, которые работают в этом режиме, является возможность сочетания трудовой деятельности и своих собственных интересов.

Основным показателем для его использования выступает рациональность. По мнению Чинова Б. А., подобный тип режима будет нерационально формировать в компаниях с графиком работы по сменам, а также в отдельных других ситуациях, основываясь на особенностях

¹ Золотов С.А. Теоретические основы мотивирования работников гибким режимом рабочего времени // Казанский экономический вестник. – 2019. – № 5(43). – С. 72.

² Шептулина Н.Н. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (издание второе, исправленное и дополненное) / Е.Н. Сидоренко // М: Юрайт-Издат, 2015. – С. 198.

деятельности¹.

К компонентам режима трудового графика, согласно научным источникам, принято относить:

- фиксированное время – в течении, которого работник должен обязательно находиться на рабочем месте. Обычно это время приходится на основную часть рабочего дня, время максимальной производительности;
- переменное время – в это время работник самостоятельно может начать и прекратить работу;
- перерыв на отдых и питание – обычно разделяет фиксированное время на две части, он не засчитывается в отличие от выше перечисленных в рабочее время.

Длительность контрольного цикла всех компонентов, которые входят в режим гибкого трудового режима, устанавливается согласно решению руководства на каждом предприятии индивидуально. Соответственно, график может быть различным даже между двумя сотрудниками одной компании. Это напрямую зависит от принятой длительности составляющих графика, которые входят в конкретный режим, контрольного периода и многих других факторов, которые формируются, основываясь на особенностях работы конкретной компании.

Помимо этого, стоит отметить, что, согласно гибкому режиму трудовой деятельности, рабочий день может быть, как полным, так и сокращенным, со средним количеством труда в 30–35 часов в неделю, когда стандартный показатель занятости составляет 40 часов в неделю. В настоящее время наблюдается повышение количества сотрудников, которые работают неполный рабочий день. Подобный график предоставляет множество неоспоримых преимуществ для компаний, а также позволяет значительно улучшить уровень качества трудовой деятельности и удобства для молодых людей, студентов, женщин с маленькими детьми, а также для людей с

¹ Чижов Б.А. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: вопросы и ответы // М.: Юстицинформ, 2006. – С. 118.

ограниченными возможностями.

Цыганкова И. В. в своих работах отмечает¹, что все гибкие графики трудовой деятельности можно описать как изменения в количестве времени, проведенного на рабочем месте на протяжении одного дня, недели или месяца. Сотрудник принимает непосредственное участие в создании своего графика. Стоит отметить, что в таком случае стандартный график будет значительно отличаться от того, который был установлен индивидуально. В случае с фиксированным графиком общее время труда разделяется равномерно на протяжении конкретного отрезка времени, к примеру – недели. В пределах этого отрезка график изменяться уже не может.

Возможны несколько основных вариантов режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода. Так, если учетный период равен:

- рабочему дню – его продолжительность, установленная законодательством, полностью отрабатывается в тот же день;
- рабочей неделе – ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в течение данной рабочей недели;
- рабочему месяцу – установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

В сфере оказания услуг специфика трудовой деятельности позволяет в пределах гибкого графика работы внедрять дополнительные смены, а также в зависимости от необходимости менять длительность трудового дня. Подобные решения позволяют сфере оказания услуг регулярно увеличивать уровень качества обслуживания клиентов, гарантировать оптимальный уровень трудовой загруженности сотрудников.

Применяя гибкий трудовой график, многие компании, которые работают в сфере предоставления услуг, получают возможность повышения длительности рабочего времени с клиентами на протяжении дня. Подобное

¹ Цыганкова И.В. Гибкие модели неполного рабочего времени и сменной работы // Человек и труд. – 2018. – № 9. – С. 26.

решение позволяет предприятию сохранять клиентов, а также повышать уровень конкурентоспособности. Верный подбор графика для деятельности предприятия помогает компаниям следовать стандартам длительности рабочего дня для каждого работника, максимально снижать количество переработок, а также финансовые расходы, связанные с этим.

Для более детального понимания рассматриваемой темы приведем реальный пример из сферы судебной практики.

В Саратовский областной суд поступило апелляционное обращение по делу под номером 33а-654/2018 от 01 февраля 2018 года¹ с требованием признать незаконным решение госинспектора по труду. Согласно обстоятельствам данного дела указано, что по заявлению сотрудника-истца госинспектор провел внеочередную проверку относительно правил соблюдения действующего трудового законодательства. В ходе проверки был составлен акт, согласно которому истец должен гарантировать своим сотрудникам отработку общего объема трудового времени на протяжении указанного контрольного периода, а также выплатить заработную плату за невыработанное время в сумме, не меньшей чем средний уровень зарплаты данного сотрудника, которая должна быть вычислена по фактической выработке. Заявитель считает, что данное решение госинспектора следует признать незаконным. Согласно решению органов суда, это требование было удовлетворено.

В Российской Федерации практическое использование гибкого графика трудовой деятельности наибольшее распространение получило в сфере ИТ, в особенности в ходе реализации проектной деятельности. Например, в компании «МТС» гибкий трудовой режим могут использовать работники с длительностью рабочего дня в 8 часов, стандартной 40-часовой рабочей неделей. В данной компании существует 5 возможных вариантов режима

¹ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 01.02.2018 по делу № 33а-654/2018. [Электронный ресурс] // URL.: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>.

работы с нестандартным временем начала и конца трудовой деятельности¹.

Стоит отметить, что все предлагаемые компанией варианты следуют графику в 8 часов работы за один день, а также учитывают обеденный перерыв, длительностью в полчаса. Помимо этого, все рабочие режимы сформированы так, чтобы все сотрудники находились на рабочем месте в период 10:00–16:30.

На предприятии существуют смешанные и стабильные рабочие недели. При стабильном графике сотрудник всю неделю работает по одному и тому же распорядку. При смешанном графике сотрудник имеет возможность выбирать время начала и конца каждого рабочего дня.

Основываясь на практическом применении и результатах использования разных видов гибкого трудового графика в России и за границей, можно с уверенностью утверждать, что эта система себя оправдала и является рациональной как с общественной, так и с финансовой точки зрения.

Хотелось бы обратить внимание на то, что продуктивность трудовой деятельности сотрудников при использовании гибкого графика напрямую зависит от осуществления контроля характера труда на местах, в отдельных категориях и отделах, которые используют подобную систему.

Гибкий график можно применять практически для всех категорий сотрудников. Однако стоит помнить, что его интеграция в компании должна соблюдать все технологические и производственные процессы, а также не мешать деятельности других отделов, не стеснять интересы третьих сторон.

В связи с тем, что гибкий график практически всегда составляется и выбирается индивидуально каждым работником, главным условием его использования выступает высокий уровень автономности рабочего места сотрудника, а также возможность осуществлять контроль его непосредственной трудовой деятельности и ее результатов.

В процессе подготовки перехода компании или отдельного отдела на

¹ Давыдова Е.В. Гибкий график работы // Отдел кадров коммерческой организации. – 2018. – № 10. – С. 13.

гибкий трудовой график, следует гарантировать стабильно высокую продуктивность работы, соблюдение корпоративных норм, правил и дисциплины. Именно по этой причине данный процесс чаще всего проводится одновременно с множеством различных мер, которые нацелены на улучшение продуктивности трудовой деятельности на определенных местах или в конкретных отделах¹.

Таким образом, подобную трудовую модель можно интегрировать в деятельность многих компаний. Модель гибкого графика выбирается, исходя из целесообразности, а также принимается по решению руководства и по согласованию с работниками.

Практический опыт использования таких систем по построению графика трудовой деятельности можно успешно интегрировать в российских реалиях, однако при этом следует принимать во внимание специфику работы предприятия, а также то, поможет ли использование гибкого графика улучшить результативность работы и повысить качество взаимодействия коллектива.

Основываясь на данных, которые были получены в результате исследования, можно прийти к следующим выводам: гибкий режим формируется благодаря обоюдному согласию между участниками трудовых взаимоотношений, при этом устанавливается длительность трудового времени, а также период, в который сотрудник обязан начать и закончить свою непосредственную трудовую деятельность. Подобный график может быть использован в любое время, включая индивидуально для каждого сотрудника или для всего предприятия. Главными составляющими этой системы выступают: четкое определение времени трудовой деятельности, его изменения и фиксирование, а также то, что обеденные перерыв не учитывается как время выполнения работы.

¹ Гладкова Е.О. Некоторые вопросы режима гибкого рабочего времени // Наука через призму времени. – 2018. – № 6(15). – С. 112.

2.4 Суммированный учет рабочего времени

Хотелось бы отметить, что суммированный учет трудового времени – это особый порядок, который контролирует процессы учета и распределения времени работы. Данная система используется, если по определенным производственным причинам время работы сотрудника за конкретный период не совпадает с его нормой трудовой деятельности. В таком случае руководитель устанавливает период (от одного месяца до года) для того, чтобы суммарная трудовая деятельность в пределах периода учета не была выше определенного договором с сотрудником времени за данный период. Проще говоря, если сотрудник в определенный день выработал больше нормы, то в другие дни он может это компенсировать меньшим числом часов на работе¹.

Процесс суммированного контроля работы можно применять в случае, если, согласно производственным обстоятельствам, длительность работы в разные дни может значительно отличаться.

Реализуется суммированный подсчет времени согласно данным определенного периода. Это связано с тем, что любой работник в течение дня, недели или месяца может выработать различный объем времени. Стоит отметить, что данное время не всегда может отвечать норме календаря производства. Именно по этой причине необходимо это помнить в процессе начисления заработной платы или при вычислении среднего уровня заработка сотрудника, если в компании принято вести суммированный подсчет контроля трудового времени.

Хотелось бы обратить внимание на то, что длительность трудового времени за период учета не может быть больше, чем стандартный объем рабочего времени. Данный показатель вычисляется, основываясь на установленном для конкретной категории сотрудников длительности

¹ Пеерпелица Н.М., Старшинова Т.А. Особенности Суммированного учета рабочего времени // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – №2. – С. 202.

еженедельного объема работы. Процесс вычисления нормы длительности трудового времени на конкретный период в зависимости от длительности рабочих часов в неделю принят согласно Приказу Министерства здравоохранения РФ от 13.08.09 года под номером 588н¹ в соответствии с частью третьей статьи 91 действующего Трудового кодекса.

Компания должна устроить трудовую деятельность таким образом, чтобы нормативный объем времени труда была выработан сотрудником за определенный период учета. Стоит обратить внимание на то, что в установленном промежутке учета продолжительность труда может быть, как увеличена, так и уменьшена. Такие различия в длительности рабочего дня компенсируются. К примеру, в один день сотрудник будет работать меньше, а в другой – больше.

Стоит отметить, что вид оплаты трудовой деятельности работодатель выбирает сам. Если в компании принято вести суммированный тип учета длительности труда сотрудников, то оплата работы может осуществляться, основываясь на окладе. Под этим следует понимать фиксированную сумму выплаты за трудовую деятельность в течение установленного периода.

В случае если сотрудник не отработал полный месяц, то зарплата ему начисляется согласно выработанному времени, т. е. по количеству часов, которые он реально отработал в текущем периоде.

Для того чтобы осуществить такую выплату, необходимо знать цену одного часа трудовой деятельности данного сотрудника. Вычисляется эта сумма, основываясь на окладе работника. Для определения тарифа выплаты за один час работы применяется показатель нормы рабочего времени определенного периода по отношению к календарю производства или среднемесячному объему отработанного времени в течение одного года.

Если для сотрудника с гибким режимом работы определен размер

¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 28.09.2009 № 14900) // Российская газета. – 2009. – № 188. – 07 октября.

оклада, то оплату труда следует вычислять так: при равенстве объема часов, выработанных реально и установленных нормативно для рассматриваемого периода оплата работы осуществляется согласно оговоренному окладу; в случае если трудового времени было отработано больше нормы, сотрудник получает надбавку за переработку, согласно установленным объемам часовой оплаты; в случае если сотрудник выработал меньшее количество часов, то объем зарплаты высчитывается по количеству реально выработанного времени и оплаты за час работы.

В связи со сказанным выше возникает логический вопрос о том, каким именно образом можно установить величину тарифной ставки сотрудника, зная только размер его оклада. Стоит отметить, что в действующем законодательстве эта тема не раскрывается. В практической деятельности для этого используют три способа.

Первый – поделить суммарный оклад сотрудника на нормативный объем часов выработки в расчете на один год. В таком случае сумма оплаты за час работы будет фиксированной на протяжении всего года.

Второй – разбить заработную плату в учетном периоде по соотношению нормативного объема работы к среднему количеству часов. В таком случае объем тарифной ставки за час для каждого периода учета будет одинаковым.

Третий – разделить объем зарплаты на нормативный объем выработанного времени в текущем месяце. В таком случае оплата за час работы будет устанавливаться индивидуально для каждого месяца¹.

Стоит отметить, что работодатель имеет право использовать любой из вышеописанных вариантов, но должен закрепить его в нормативных документах компании. Часовой объем зарплаты (тарифная ставка) вычисляется следующим образом: часовая часть зарплаты = оклад (ставка за месяц) * 12 / показатель нормы трудового времени по календарю

¹ Новрадова-Василиади С.М. К вопросу об установлении режима ненормированного рабочего дня при суммированном учете рабочего времени // Кадровик. – 2020. – № 2. – С. 27.

производства за рассматриваемый период.

В настоящее время считается, что даже в случае фиксированной заработной платы сотрудника, а также полной выработки всех часов по норме все равно необходимо рассчитывать почасовую оплату ставки и делать расчет оклада за реально отработанное количество часов. Тем не менее, подобный подход не совсем соответствует статье 129 действующего ТК, в котором сказано, что оклад является фиксированной оплатой работы сотрудника за отработанный период.

Хотелось бы отметить, что если на предприятии принято вести суммированный контроль времени труда, то желательно в первую очередь закрепить объем заработной платы, основываясь на почасовой оплате. В подобной ситуации, когда сумма часовой оплаты занесена в трудовой договор с сотрудником, можно значительно уменьшить потенциальные риски возникновения конфликтных и спорных ситуаций в сфере начисления оплаты труда.

Рассмотрим пример из практической судебной деятельности. В ходе изучения апелляционного обращения под номером 33-3181/2020 городского суда Санкт-Петербурга по делу под номером 2-2945/2019 от 18 февраля 2020 года¹ было установлено требование о выплате дополнительных средств за разъездную трудовую деятельность, а также за работу в дороге, процентов, а также моральной компенсации урона. Согласно обстоятельствам рассматриваемого дела, водитель службы доставки ФГУП «Почты России» работал на основании заключенного договора. Согласно условиям, закрепленным в этом документе, у водителя была фиксированная длительность рабочего дня, а также почасовая оплата. Согласно договору, возможна посменная работа с учетом общей трудовой деятельности. Акт комитета по трудовым конфликтам подтверждает то, что данный сотрудник работал сверх нормы непродолжительное время. Суд постановил

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.02.2020 № 33-3181/2020 по делу № 2-2945/2019. [Электронный ресурс] // URL.: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>.

удовлетворить данные требования не полностью.

В случае если предприятие использует суммированный способ осуществления учета трудового процесса, то сверхурочной принято называть такую деятельность сотрудника, которая связана со сверхнормативной трудовой деятельностью за период учета (согласно части третьей статьи 99 действующего трудового законодательства). Стоит отметить, что оплата сверхурочной трудовой деятельности осуществляется в полуторном размере за первые два часа и в двойном размере за каждый следующий час (согласно части третьей статьи 152 действующего трудового законодательства). Оплата совершается до конца текущего периода учета. Тем не менее, следует отметить, что согласно ТК не установлен способ оплаты работы сверх нормы в пределах принятого количества трудовых часов за период ведения учета.

Согласно официальному заявлению Министерства здравоохранения РФ, статья 152 действующего ТК закрепляет единый для всех порядок осуществления выплат оплаты за сверхурочную деятельность. Именно по этой причине сверхнормированная трудовая деятельность количества рабочего времени в пределах периода ведения учета оплачивается в двойном размере за первые два часа труда и в двойном размере за все последующее время (письмо Министерства от 31.08.09 года под номером 22-2-3363¹).

Стоит обратить внимание на то, что любому предприятию удобнее заранее закрепить способ и объем оплаты сверхурочной трудовой деятельности в тексте коллективного или трудового договора, локального акта или другого внутреннего распоряжения.

Сейчас нередко бывает так, что работу в праздничный нерабочий день оплачивают согласно обычному тарифу по объему оклада конкретного работника. В таком случае это оправдано мнением работодателей о том, что в применении суммированного ведения учета трудовой деятельности праздник уже внесен в график, а соответственно оплачиваться он должен как простой

¹ Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 № 22-2-3363 «Об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени» // Официальные документы. – 2009. – № 34. – 15 сентября.

день.

В тексте действующего законодательства четко сказано о том, что работа в выходной праздничный день должна оплачиваться работодателем как минимум в размере двойного оклада (согласно части третьей статьи 153 ТК). Сотрудникам, которые получают оклад, должны выплатить не меньше одинарной ставки более их обычного оклада (т. к. при суммированном контроле трудового времени деятельность в праздники включается в ежемесячные показатели нормы работы). В конце текущего периода осуществления учета в ходе подсчета сверхурочной деятельности в выходные и праздничные дни работа сверх нормы во внимание не принимается. Это связано с тем, что данная трудовая деятельность уже оплачивается по двойному тарифу¹.

Если трудовая деятельность сотрудника в нерабочий, выходной праздничный день будет оплачена согласно стандартному тарифу, то работник имеет полное право подать жалобу в Гострудинспекцию (далее в тексте – ГИТ). По результатам проверки работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Должностным лицам грозит штраф в размере от 10000 до 20000 рублей, юридическим лицам – от 30 000 до 50 000 рублей (ст. 5.27 КоАП РФ²). За повторное нарушение штрафа еще существенней.

Помимо этого, если работодатель выплачивает неполную заработную плату на протяжении более 3 месяцев, он может быть приговорен к несению уголовной ответственности (согласно статьи 145.1 действующего УК³). Стоит отметить, что подобные жалобы от сотрудников крайне нечасто поступают в ГИТ.

¹ Сероштанова Ю.И. Системы оплаты труда при суммированном учете рабочего времени // В книге: Интеграция науки и практики: взгляд молодых ученых. Тезисы докладов IV Всероссийской научно-практической конференции магистрантов и аспирантов. 2018. – С. 76.

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

³ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) // Собрание законодательства РФ. 1996. – № 25. – Ст. 2954.

Если работника увольняют в связи с сокращением или по причине ликвидации предприятия, то ему положено выходное пособие, которое выплачивается в размере среднемесячного дохода. Кроме того, за работником сохраняется его среднемесячный заработок (учитывая выходное пособие) на время поиска нового места работы, однако не более двух (в отдельных ситуациях, согласно постановлению госслужбы занятости, – трех) месяцев с периода увольнения (согласно статье 178 действующего ТК).

В подобной ситуации для того, чтобы установить среднемесячный доход работника, применяется способ вычисления часового заработка (согласно пункту 13 Положений про особенности исчисления средней зарплаты¹).

Согласно общепринятой норме, периодом расчета принято называть последний год до момента увольнения. В случае если сотрудника увольняют в последний день месяца, то данный месяц также следует учитывать в периоде расчета. Если работника увольняют в любой другой день, то в качестве периода расчета выступают прошлые 12 месяцев до текущего дня (согласно статье 139 действующего трудового законодательства, а также пункту 4 Положений).

Сумма для выплаты выходного пособия сотруднику вычисляется при помощи умножения среднего дохода за час работы на число трудовых часов в периоде расчета, следующего после дня увольнения. Но в данном месяце сотрудник уже не будет занесен в график. Именно по этой причине необходимо установить объем времени, который нужно отработать в продолжение месяца, последующего за днем увольнения, согласно календарю производства.

Основываясь на информации, которая была получена в ходе данной работы, было установлено следующее: осуществление суммированного учета трудового времени является особым методом ведения учета, который могут

¹ Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 53. – Ст. 6618.

использовать только те предприятия, где специфика производства не позволяет принять стандартную длительность труда для всех категорий работников. Если на предприятии установлен такой режим ведения учета, то сотрудникам должны выплачивать дополнительные средства за трудовую деятельность в условиях, которые отличаются от обычной (работа по ночам, в выходные и праздники, сверхурочная деятельность). Эти выплаты закреплены в действующем ТК РФ, а их объем может быть установлен согласно кол. договору или нормативным актам, которые были изданы в пределах компании. Однако такие выплаты не могут быть меньше норм, которые закреплены в трудовом законодательстве и других НПА в сфере трудового права.

2.5 Разделение рабочего дня на части

Стоит понимать, что интенсивность работы отличается в зависимости от времени дня. В случае если наблюдаются значительные изменения в определенное время, то рационально будет разделить его на трудовые периоды¹.

Процесс разделения трудового дня заключается в том, что смена делится на определенные промежутки, в перерывах между которыми работник должен отдыхать. Длительность трудового времени не может быть больше принятых норм. Этот вид работы закреплён в статье 105 действующего ТК, согласно которой установлены:

- причины внедрения данного режима работы;
- максимально возможная продолжительность работы.

Хотелось бы обратить внимание на то, что в действующем трудовом законодательстве закреплены только обобщенные нормы процесса разделения труда. Но в ТК нет четко сформулированных ответов на то, какое

¹ Березюк Л.А. Режим разделения рабочего дня на части в исторической ретроспективе // В сборнике: Тамбовские правовые чтения имени Ф.Н. Плевако. Материалы II Международной научной конференции. – 2018. – С. 26.

количество периодов отдыха и работы позволено внедрять в течение одного дня. Все эти параметры определяет каждый работодатель на свое усмотрение. Стоит отметить, что принятый график трудовой деятельности необходимо внести в локальную нормативную документацию предприятия. Наиболее популярным является деление рабочей смены на две равных части. В случае если перерыв между ними меньше двух часов, то такой трудовой день следует считать стандартным. Перерыв предназначен для приема еды. Когда перерыв в смене длится свыше двух часов, ее можно считать разделенной. При необходимости число таких перерывов может быть увеличено. Хотелось бы обратить внимание на то, что количество перерывов в смене находится в прямой зависимости от специфики трудовой деятельности.

Помимо этого, стоит отметить, что разделенный таким образом рабочий день не считается работой по сменам. Эти формы работы подчиняются разным нормативно-правовым актам.

Более детально особенности разделенного трудового дня прописаны в части первой статьи 100 ТК¹.

Ранее уже отмечалось, что на протяжении дня объемы работы могут варьироваться, снижаться. Например, утром и вечером поступает большое количество заказов, а днем их крайне мало или вообще нет. В такой ситуации разделение рабочего дня необходимо для того, чтобы работники были на месте только тогда, когда они действительно нужны. Если на предприятиях с такой формой деятельности не внедрять разделение трудового времени, то сотрудники во времена отсутствия заказов будут просто ничего не делать. Основываясь на сказанном выше, можно прийти к выводу, что приоритетной задачей внедрения разделения трудового времени выступает максимальная рационализация трудовых процессов. Чаще всего такой вид организации трудовой деятельности наблюдается у коммунальных и транспортных

¹ Крупский В.И., Лихогляд А.Д. Режим и учет рабочего времени // Вестник магистратуры. – 2018. – № 12-5(87). – С. 76.

предприятий, а также в сфере гражданской авиации. В статье 105 Трудового кодекса закреплены условия реализации такого режима работы. К ним относятся:

- особенности работы;
- различная активность трудовой деятельности на протяжении рабочего дня;
- в компании принят локальный акт, который ратифицирован профсоюзом;
- нет возможности вести трудовую деятельность в течение всего дня.

Например, нет возможности осуществлять уборку помещений, когда в нем находятся работники. В подобной ситуации уборщик приходит во время перерыва других сотрудников.

Важным является то, что у работодателя нет права разделять рабочий день по своему усмотрению, поскольку это необходимо обосновать. В случае каких-либо трудовых конфликтов работодатель должен будет доказывать причины внедрения на предприятии разделенного дня. Именно по этой причине работодатель должен идеально знать все тонкости и особенности действующего трудового законодательства.

Кроме того, стоит отметить, что перерывы между трудовой деятельностью не оплачиваются. Решение о числе перерывов принимает работодатель. Для некоторых видов деятельности дробный рабочий день установлен НПА, которые являются действительными в пределах данной сферы:

- сотрудники сферы общественного транспорта;
- работники железнодорожного транспорта, работающие в служебных вагонах;
- работники гражданской авиации;
- работники метрополитена, которые обслуживают пассажиров;
- сотрудники образовательных заведений, в которых учащиеся находятся постоянно;

- работники «Спецстроя»;
- персонал, который выполняет услуги по уходу за животными;
- связисты;
- работники наземных электротранспортных средств¹.

Необходимо понимать, что особенности процесса дробного рабочего дня не могут нарушать законные права рабочих. Данный аспект рассматривается в тексте части второй статьи 329 ТК. В случае если процесс разделения подчиняется отраслевым НПА, то работодатель обязан это учитывать.

Чтобы принять дробный рабочий график, работодателю необходимо согласовать этот процесс с представителями профсоюза, получить от них согласие, после этого издать соответствующий локальный акт. В случае если профсоюза по каким-либо причинам нет, новый режим работы необходимо внедрять, основываясь на результате обсуждения данного процесса с сотрудниками. Также следует отметить, что если работодатель желает внедрить дробный режим, а рабочий коллектив против такого решения, то в таком случае необходимо обращаться в инспекцию по труду.

Работники с дробным графиком дня все так же имеют перерыв на обед. Это законное право закреплено в части первой статьи 108 действующего ТК. Продолжительность такого перерыва – от 30 минут до двух часов. Стоит отметить, что обеденный перерыв можно соединять с перерывом между сменами. Это закреплено в части первой статьи 108 действующего ТК.

Работодатель должен осознавать, что дробный рабочий график чаще всего связан со значительными трудностями для работников, ведь приходится покидать место работы, а потом заново приходить. В связи с этим такой график необходимо компенсировать финансовыми поощрениями, объем и порядок начисления которых установлен в различных законах и актах РФ, о чем сказано в статье 149 Трудового кодекса. Необходимо

¹ Якубова Т.А. Экономико-правовые нормативы рабочего времени, режим и учет // В сборнике: Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения. Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Под общей редакцией М.В. Темлянцев. 2019. – С. 57.

упомянуть, что такие выплаты являются именно компенсациям за форму деятельности, в связи с чем не входят в общий оклад. Объем начислений находится в прямой зависимости от сферы деятельности компании и формируется согласно тарифной ставке или тарифу:

- руководители РЖД получают 30 процентов;
- женщины, работающие в сельской местности, получают 30 процентов
- работники ЖКХ в сфере обслуживания получают 30 процентов.

Крайне важным является то, что компания не может выплачивать компенсацию меньше, чем установлено в действующем законодательстве. Но в отдельных случаях сумма выплаты бывает больше. Выплачиваемые надбавки должны быть внесены в локальные акты¹.

Разделение времени трудового дня состоит из таких этапов:

- проработка и составление локального акта, который устанавливает разделения дня;
- передача этого документа для рассмотрения в профсоюз, а также получение одобрения от него;
- принятие постановления о делении рабочего дня;
- предоставление работникам нового порядка. Детальное объяснение всех его особенностей;
- подписание с коллективом дополнительного договора, в котором будут подробно зафиксированы все нюансы данного режима.

Основываясь на представленном выше алгоритме данного нового режима трудовой деятельности и его особенностях, можно прийти к выводу о том, что компания не имеет права внедрить дробный график работы самостоятельно, по собственному желанию, ведь для этого необходимо получить множество разрешений. Также стоит отметить, что представители профсоюзной организации должно убедиться в том, что подобный график

¹ Карнаух В.К. Информационное общество: новый режим рабочего времени // В книге: Философия и культура информационного общества. Тезисы докладов седьмой международной научно-практической конференции: в 2-х частях. 2019. – С. 62.

работы реализуется согласно законным правам работников¹.

Подводя итоги данной части работы, можно понять, что: подробный распорядок работы является рабочим графиком сотрудника предприятия, который разделен на определенные промежутки с перерывами установленной длительности. Одновременно с этим объем отработанного времени не должен быть выше нормы. В статье 105 Трудового кодекса Российской Федерации установлены общие принципы реализации данного процесса в практической деятельности. Однако действующим трудовым законодательством не установлено количество возможных разделений дня, а также их продолжительность. Но, основываясь на сфере практического применения данной системы, можно утверждать, что наиболее популярным является способ разделения рабочей смены на две части при перерыве более двух часов. Помимо этого, если специфика деятельности компании учитывает большее количество необходимых остановок, то такие перерывы делают чаще или продолжительнее.

¹ Шайхутдинова Н.П. О реализации норм о введении режима рабочего времени // Кадровик. – 2020. – № 2. – С. 33.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Институт работы за пределами нормальной продолжительности рабочего дня используются человечеством на протяжении многих лет и имеет давнюю историю. В течение последнего столетия законодательная власть организовывала, упорядочивала и вносила различные изменения в данную сферу деятельности для соблюдения законных интересов и прав работающего населения. Данный процесс начался еще во времена Российской империи и напрямую связан со становлением и дальнейшим развитием конституционных прав граждан. Это связано с тем, что именно идея уважения свобод и прав работников, а также верховенства главного закона повлияла на формирование полноценного трудового законодательства.

Стоит отметить, что не всегда получалось добиться оптимального соотношения интересов страны и работников. Кроме того, не все НПА были успешно реализованы, тем не менее, проделанная за прошедшие годы работа является колоссальной. Нет никаких сомнений в том, что действующие в настоящее время нормы трудового законодательства в России опираются на принципы и опыт прошлых актов. Данную преемственность можно проследить во многих факторах, включая: длительность трудового дня, ограничения работы более установленной нормы, а также во многих других аспектах о трудовой сверхурочной деятельности.

Необходимо отметить, что режим рабочего времени и его типы следует разделить и представить в такой версии: «Статья 100. Режим рабочего времени.

Режим рабочего времени – распределение рабочего времени в течение календарного периода, порядок которого устанавливается в соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующими конкретный вид рабочего времени».

Дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 91.1

следующего содержания:

«Статья 91.1 Виды рабочего времени

Видами рабочего времени являются: рабочее время с нормальной продолжительностью; сокращенное рабочее время; неполное рабочее время».

Сменный график работы – это режим рабочего времени, при котором продолжительность рабочего дня меняется в течение недели. Для соблюдения трудового законодательства наниматель обязан обеспечить ряд условий. В первую очередь вести суммированный учет трудового времени и отслеживать, чтобы лимиты за укрупненные периоды (месяц или квартал) соблюдались. При установлении сменности должны быть соблюдены следующие требования: максимально возможная продолжительность смены (по статье 94 ТК РФ); минимальное время на еженедельный непрерывный отдых – 42 часа (по статье 110 ТК РФ); определение ночной смены – с 22:00 до 06:00.

Ненормированный режим рабочего времени – это особый режим организации рабочего времени, который ТК РФ применять разрешает, но только для отдельных работников и при выполнении целого ряда условий. Его нужно отличать от сверхурочной работы. Отсутствие адекватного правового регулирования рассматриваемого режима негативно сказывается на практике его применения. В частности, речь идет, например, о таких проблемных аспектах, как:

- отсутствие в трудовом законодательстве нормативно закрепленных критериев понятия «эпизодичности» (что делает данное понятие оценочным, приводит к отсутствию четких границ допустимого преувеличения нагрузки);
- отсутствие в договоре у работника, фактически осуществляющего работу в режиме ненормированного рабочего времени, такого условия;
- реализация права на дополнительный отпуск в связи с работой в таком режиме.

Определенные действия уже предпринимаются законодателем, для того чтобы обеспечить работникам реализацию права на отдых и

ограничение рабочего времени. В частности, новая редакция ст. 101 ТК содержит важное правило, в соответствии с которым ненормированный рабочий день можно установить работнику, например, работающему на условиях неполного рабочего времени, если при этом ему установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

Под гибким графиком следует понимать режим рабочего времени, установленный соглашением между сторонами трудовых отношений, в соглашении должна быть определена общая продолжительность рабочего времени, а также временной промежуток в который работник должен приступить к работе и временной промежуток, когда он может ее закончить. Данный режим может быть установлен в любое время, как для отдельно взятого работника, так и для коллективов работников. Основными элементами данного режима являются: фиксация времени, его переменность и закрепление, что, перерыв на питание не засчитывается в рабочее время.

Суммированный учет рабочего времени – это специализированный вид учета, который вправе применять только те учреждения, где из-за специфики деятельности не может быть установлена нормальная продолжительность рабочего времени, предусмотренная для каждой категории сотрудников. Работникам при таком режиме полагаются дополнительные выплаты при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных (работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе).

Разделенный график трудового дня представляет собой такой порядок исполнения рабочих обязанностей сотрудником, при котором смена делится на конкретные временные отрезки, между которыми существуют перерывы фиксированной длительности. При этом общее количество фактически отработанных часов в день не должно превышать стандартную норму. В ст. 105 ТК РФ определяются общие условия действия такого режима в рабочем процессе. При этом ТК РФ не регламентирует максимальное или минимальное количество дробных частей одной трудовой смены, как и их длительность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2. Конвенция № 175 Международная организация труда «О работе на условиях неполного рабочего времени» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 24.06.1994) // Собрание законодательства РФ. – 2019. – № 45. – Ст. 6278.

3. Рекомендация № 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.

4. Конвенция № 47 Международной организации труда «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 22.06.1935) // Ведомости ВС СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 280.

5. Конвенция № 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. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) // Собрание законодательства РФ. 1996. – № 25. – Ст. 2954.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. – № 1(часть I). –

Ст. 3.

8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

9. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563. Федеральный закон от 27.12.2019 № 463-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. – 2019. – № 52(часть I). – Ст. 7781.

10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 53. – Ст. 6618.

11. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 30 (ч. 2). – Ст. 3640.

12. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 февраля 2014 г. № ПГ/1204-6-1 «О ненормированном рабочем дне» // Официальные документы в образовании. – 2014. - № 12. [Электронный ресурс] // URL.: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70513480/>.

13. Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 № 22-2-3363 «Об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени» // Официальные документы. – 2009. – № 34. – 15 сентября.

14. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» // Российская газета. – 2009. – № 188. – 07 октября.

15. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского

суда от 18.02.2020 № 33-3181/2020 по делу № 2-2945/2019. [Электронный ресурс] // URL.: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>.

16. Решение Арбитражного суда Воронежской области от 16.10.2019 по делу № А14-20558/2018. Судебные и нормативные акты РФ. [Электронный ресурс] // URL.: <https://sudact.ru/arbitral/doc/5G3hCgE4UKZm/>.

17. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2019 по делу № 33-31116/2019. [Электронный ресурс] // URL.: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>.

18. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 01.02.2018 по делу № 33а-654/2018. [Электронный ресурс] // URL.: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>.

19. Постановление Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985 «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1985. – № 11. /утратил силу/

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

21. Указ Президиума ВС СССР от 26.06.1941 «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» // Ведомости ВС СССР. – 1941. – № 30. /утратил силу/

22. Постановление НКТ СССР от 13.02.1928 № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКТ СССР. – 1928. – № 9 – 10. /утратил силу/

23. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903. /утратил силу/

24. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. –

№ 87-88. – Ст. 905. /утратил силу/

25. Декрет Совета Народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1917. – № 1. – Ст. 10. /утратил силу/

26. Полное Собрание Законов Российской Империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. Т. 17: 1897 (от № 13611-14860 и дополнения). 1900. – 1562 с. Российская государственная библиотека. [Электронный ресурс] // URL.: <https://search.rsl.ru/ru/record/01003515219>. /утратил силу/

27. Полное Собрание Законов Российской Империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. СПб.; Прага: Гос. тип., 1885-1916. Т. 2: 1882 (от № 586-1292 и дополнения). 1886. — 823 с. Российская государственная библиотека. [Электронный ресурс] // URL.: <https://search.rsl.ru/ru/record/01003515219>. /утратил силу/

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

Научная и учебная литература

29. Белицкая И.Я. Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 2017. – 25 с.

30. Гнетова Л.В. Эволюция советского законодательства, регламентирующего рабочее время и время отдыха: автореф. дис. канд. юрид. наук. – Владимир, 2008. – 22 с.

Публикации в научных журналах, сборниках и СМИ

31. Андриановская И.И. Нормы о режиме рабочего времени: история и современность // Кадровик. – 2019. – № 4. – С. 127-135.

32. Андриановская И.И. Применение норм о режиме рабочего времени // Черные дыры в Российском законодательстве. – 2019. – № 2. – С. 50-53.

33. Бахорина С.Э. Правовая характеристика режима рабочего времени как условия трудового договора с дистанционным работником // В книге: Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества. Тезисы докладов международной научно-практической конференции, посвященной памяти профессора Н. Г. Юркевича. – 2018. – С. 316-318.

34. Березюк Л.А. Режим разделения рабочего дня на части в исторической ретроспективе // В сборнике: Тамбовские правовые чтения имени Ф.Н. Плевако. Материалы II Международной научной конференции. – 2018. – С. 25-29.

35. Бухалков М.И. Рационализация режима рабочего времени на производстве // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2019. – № 7. – С. 13-22.

36. Галиева А.И. Правовая регламентация режима рабочего времени в трудовых правоотношениях // В сборнике: Актуальные проблемы современных общественных наук и пути их решения в условиях информационного общества. Материалы VIII Международной заочной научно-практической конференции молодых учёных. 2019. – С. 74-78.

37. Гилевич В.В. Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени // Проблемы науки. – 2016. – № 12(13). – С. 86-88.

38. Гладкова Е.О. Некоторые вопросы режима гибкого рабочего времени // Наука через призму времени. – 2018. – № 6(15). – С. 112-113.

39. Давыдова Е.В. Гибкий график работы // Отдел кадров коммерческой организации. – 2018. – № 10. – С. 13-16.

40. Днепров А.Б. Ненормированный рабочий день // Бухгалтерский учет. – 2020. – №3. – С. 89-96.

41. Зайков Д.Е. Ненормированный рабочий день: особенности правового регулирования и правоприменительной практики // Гражданин и право. – 2019. – №1. – С. 20-30.

42. Золотов С.А. Теоретические основы мотивирования работников гибким режимом рабочего времени // Казанский экономический вестник. – 2019. – № 5(43). – С. 69-76.

43. Кавун А.И. Основные подходы к определению понятия режима рабочего времени // В сборнике: Инновационные технологии в современных научных исследованиях: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции. – 2017. – С. 162-165.

44. Каменщиков А.В. Сменный режим работы // Юрисконсульт в строительстве. – 2017. – № 7. – С. 63-65.

45. Карнаух В.К. Информационное общество: новый режим рабочего времени // В книге: Философия и культура информационного общества. Тезисы докладов седьмой международной научно-практической конференции: в 2-х частях. 2019. – С. 61-63.

46. Комбаров Ю. Ретроспективный анализ формирования концепций рабочего времени в развитии теории управления // Социальная политика и социальное партнерство. – 2018. – № 2. – С. 17-25.

47. Крупский В.И., Лихогляд А.Д. Режим и учет рабочего времени // Вестник магистратуры. – 2018. – № 12-5(87). – С. 76-77.

48. Литвинов-Фалинский. В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. – изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Типография А.С.Суворина, 1904. – 344 с.

49. Малышева Е.В. Рабочее время и время отдыха. Новое в законодательстве. // Труд и право. – 2017. – № 3. – С. 7-9.

50. Мацкевич О.В. Ненормированный рабочий день или узаконенное рабство // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. – 2019. – Т. 9. – № 2(31). – С. 53-59.

51. Мезенцева В.В. Правовое регулирование режима рабочего

времени // В сборнике: XXI Всероссийская студенческая научно-практическая конференция Нижневартковского государственного университета. Сборник статей. Ответственный редактор Погонышев Д.А. 2019. – С. 50-52.

52. Мирсияпова Л.И. Генезис института рабочего времени в Российской Империи // В сборнике: Инновации и инновационное развитие: экономические и правовые аспекты. Сборник научных статей. – Пенза, 2019. – С. 59-64.

53. Новрадова-Василиади С.М. К вопросу об установлении режима ненормированного рабочего дня при суммированном учете рабочего времени // Кадровик. – 2020. – № 2. – С. 25-29.

54. Нурмагомедова С.А. Режим рабочего времени // В сборнике: Актуальные проблемы развития управления, оценки, бухгалтерского учета и нормативно-правового обеспечения финансовой системы России. – М., 2017. – С. 132-134.

55. Пеерпелица Н.М., Старшинова Т.А. Особенности Суммированного учета рабочего времени // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 2. – С. 200-205.

56. Полунин С.В., Даничев Н.В. Правовые основы и особенности установления особых режимов рабочего времени в Российской Федерации // В сборнике: WORLD SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS. Сборник статей XXVIII Международной научно-практической конференции: в 2 ч. 2019. – С. 98-102.

57. Сероштанова Ю.И. Системы оплаты труда при суммированном учете рабочего времени // В книге: Интеграция науки и практики: взгляд молодых ученых. Тезисы докладов IV Всероссийской научно-практической конференции магистрантов и аспирантов. 2018. – С. 76-77.

58. Фатеева Н.Б., Петрякова С.В. Сменный режим рабочего времени и скользящий график работы // Молодежь и наука. – 2018. – № 1. – С. 413-

59. Хабитова К.А. История института рабочего времени – от КЗоТ 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. // В книге: Влияние современных информационных технологий на регулирование общественных отношений: проблемы теории и практики. Сборник тезисов Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, молодых ученых, студентов, аспирантов. Отв. ред. С.В. Маньшин. – 2019. – С. 200-205.

60. Храмова Д.Р., Чердакова А.В. Проблемы правового регулирования ненормированного рабочего дня // В сборнике: Образовательная система в вопросах совершенствования правовой культуры. Сборник научных трудов. Казань, 2019. – С. 164-168.

61. Цыганкова И.В. Гибкие модели неполного рабочего времени и сменной работы // Человек и труд. – 2018. – № 9. – С.26-27.

62. Чижов Б.А. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: вопросы и ответы. – М.: Юстицинформ, 2006. – 232 с.

63. Шайхутдинова Н.П. О реализации норм о введении режима рабочего времени // Кадровик. – 2020. – № 2. – С. 30-36.

64. Шептулина Н.Н. Работа в режиме гибкого рабочего времени Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (издание второе, исправленное и дополненное) /Е.Н. Сидоренко // М: Юрайт-Издат, 2015. – 751 с.

65. Якубова Т.А. Экономико-правовые нормативы рабочего времени, режим и учет // В сборнике: Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения. Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Под общей редакцией М.В. Темлянцева. 2019. – С. 55-59.