

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В  
РОССИИ И ЗАРУБЕЖОМ**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИЦИОННОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 434 группы направления подготовки  
40.03.01 – «Юриспруденция» юридического факультета  
СГУ им. Н.Г.Чернышевского

**ПОЛОВНИКОВОЙ ВИКТОРИИ АЛЕКСАНДРОВНЫ**

Научный руководитель  
доцент, к.ф.н., доцент \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ А.В. Солдунов

Зав. кафедрой  
конституционного  
муниципального права  
д.ю.н., профессор \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ Г.Н. Комкова

Саратов, 2018

**Введение.** Действующее трудовое законодательство о рабочем времени направлено на установление норм продолжительности рабочего времени. Тем самым обеспечивает и учитывает интересы обеих сторон трудовых отношений. Однако, регулируя неполное рабочее время и режим ненормированного рабочего времени, законодатель не даёт чётких предписаний, позволяющих реализовать назначение таких норм. Неоднозначность и оценочный характер ряда норм трудового законодательства порождают многочисленные проблемы и противоречия в правоприменении, а так же в обеспечении прав человека и гражданина.

Распространение системы неполной рабочей недели или неполного рабочего дня сегодня становится все более актуальным. Неполное рабочее время способно обеспечить интересы как работников, так и работодателей.

Спрос на рабочую силу на неполный день, вызван рядом объективных факторов: автоматизация производства, т. е. создание автоматизированных фабрик, ферм в сельском хозяйстве с незначительным числом работников; появление новых технологий, не требующих постоянного присутствия работника на рабочем месте; автоматизация сферы услуг, символом которой служит автоматизированный «офис», где бумажная работа заменена электронными средствами передачи и хранения информации.

Создание рабочих мест на условиях неполного рабочего времени обусловлено структурными сдвигами в экономике, вызвавшими существенное расширение сферы услуг и отраслей инфраструктуры, а также стратегиями приспособления предпринимателей к усложнившемуся механизму воспроизводственного цикла и его колебаниям. Все это делает экономически более выгодным использование труда на условиях неполного рабочего времени.

*Актуальность* выбранной темы исследования выражается в проведении анализа всех этих вопросов с учётом зарубежного опыта трудового законодательства, некоторые положения которого имеют свою специфику и отличаются от норм, содержащихся в трудовом законодательстве России. Это в свою очередь поможет оценить степень необходимости изменения

действующего в России правового регулирования режима рабочего времени.

*Объектом* исследования является рабочее время как таковое, в его развитии, а также его различные виды.

В роли *предмета* выступают нормы российского трудового законодательства и подзаконных нормативно-правовых актов, с помощью которых осуществляется правовое регулирование режима рабочего времени, а также судебная практика.

*Цель*, поставленная в работе, заключается в выяснение выявления проблем правового регулирования режима рабочего времени и поиска путей решения в российском и зарубежном законодательстве.

Для целей настоящего исследования поставлены взаимообусловленные *задачи*:

- изучить понятие и сущность рабочего времени;
- исследовать виды рабочего времени;
- выявить значение и виды учёта рабочего времени;
- охарактеризовать работу в режиме ненормированного рабочего времени;
- раскрыть работу в режиме гибкого рабочего времени;
- изучить сменную работу.

*Методологической основой* проводимого нами исследования послужил общенаучный диалектический метод познания общественных отношений, социальных явлений, норм законодательства о правовом режиме рабочего времени.

Использовались такие *методы*, как анализ действующего законодательства и методов регулирования правоотношений по вопросам рабочего времени, соответствие международным положениям о труде. Работа выполнена на основе юридического и судебного толкования норм права.

*Правовой основой* исследования выступают Конституция РФ и федеральные законы и зарубежное законодательство.

*Теоретической основой* работы выступают научные труды специалистов-юристов, посвящённые изучению схожих вопросов.

*Эмпирическую основу* исследования составили материалы периодической печати и судебной практики.

*Структура* выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, объединяющих 6 параграфов, заключения и списка использованных источников.

### **Основное содержание работы.**

**Глава 1 выпускной квалификационной работы** посвящена исследованию правовых основ рабочего времени в России и за рубежом. В работе рассматривается правовая основа рабочего времени, как обязательная мера труда, продолжительность которой регламентирована законом и изданными на его основе другими нормативными актами.

Рассматривая общую характеристику рабочего времени по законодательству РФ, выделяются признаки рабочего времени, к которым относится следующее. К первым из них мы считаем нужным отнести следующее состав рабочего времени, для которого определяются временные нормативы. Поскольку не всё включается в рабочее время, а именно часы перерывов, которые предоставляются на протяжении трудового дня, при его разделении на части, а так же относится обеденный перерыв, время, которое затрачивается для того, чтобы добраться на работу и обратно. Второй критерий отражает род занятий, трудовой деятельности, в котором есть свои особенности определения рабочего времени и их, несомненно, нужно учитывать. Речь идёт о том, где совершается трудовая деятельность (на улице или в помещении), в таком случае учитывается время на обогрев. Следует упомянуть также подготовительное и заключительное время в рабочий день. Говоря, например, о педагогах, для них учитываются перерывы между уроками.

Важное место в работе отводится зарубежному законодательству, где предлагается рассмотреть продолжительность рабочего дня и рабочей недели в разных странах мира, поскольку рабочее время в таких странах может варьироваться от привычных в РФ 8-ми часов при пятидневной рабочей недели.

По мнению автора, 40 часов в неделю – это максимально допустимое время, которое можно законодательно вводить. Повышение продолжительности рабочего времени, как правило, увеличивает показатели экономического роста страны, но плохо сказывается на благосостоянии ее граждан, как, например, в Северной Корее, когда в 80-90 годах прошлого века в стране прочно укрепилась идеология трудоголиков, что привело к резкому снижению уровня рождаемости.

Автор работы рассматривает виды рабочего времени, такие как: рабочее время нормальной продолжительности, сокращенное рабочее время, неполное рабочее время. Первые два вида устанавливаются законодательством, на его основании - коллективным и трудовым договором. Неполное рабочее время определяется участниками трудового договора при приеме на работу или после этого. Три представленных типа рабочего времени считаются нормированными.

В работе также обращается внимание на значение учёта рабочего времени и его видов. Говорится о том, что сочетание экономических, политических, социальных и культурных факторов влечёт за собой необходимость обеспечения учёта рабочего времени, который играет чрезвычайно важную роль на современном этапе.

Учёт времени, фактически отработанного каждым работником, обязан вести работодатель. Основным документом, подтверждающим такой учёт, является табель учета рабочего времени.

Работодатель вправе привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени только в порядке, определенном трудовым законодательством РФ.

Анализ действующего законодательства и судебной практики показывает, что в правовом регулировании сверхурочных работ существуют некоторые проблемы, например, систематическое нарушение трудовых прав работников, когда работникам приходится регулярно работать сверхурочно, и это время работы им не засчитывается.

Между тем далеко не всегда очевидные для обывателя нарушения являются таковыми с точки зрения закона. Для того чтобы прояснить юридическую составляющую прав и обязанностей работников и работодателей, а также нюансы оформления трудовых взаимоотношений и специфику регулирования рабочего времени, автор обращается к правоприменительной практике российского и зарубежного законодательства.

Автор обращает внимание на то, что в зависимости от того, на какой календарный период определяется продолжительность рабочего времени (на сутки, неделю, месяц или более), различают режимы с поденным, недельным и суммированным учётом рабочего времени.

В целом, проанализировав учёт рабочего времени, обращается внимание на то обстоятельство, что при использовании любого вида учета рабочего времени работодатель обязан обеспечить ежедневный учет отработанного каждым работником времени. Однако правовые последствия при различных видах учета рабочего времени наступают в строго определённые сроки, которые отличаются друг от друга.

**Глава вторая выпускного исследования** посвящена особенностям правового регулирования режима рабочего времени по законодательству России и зарубежных стран. Автор говорит о ненормированном режиме рабочего времени, о работе в режиме гибкого рабочего времени и о сменной работе.

Ненормированный рабочий день – это особый режим рабочего времени, предусмотренный для определенной категории работников в случае невозможности нормирования времени, и в случае необходимости эти работники должны выполнять трудовые обязанности сверх нормы рабочего времени. Таким образом, основным критерием для ненормированного рабочего дня является увеличение объема работы.

Часто случается, что эпизодическое привлечение к работе сверх нормы может превратиться в систематическое, а трехдневный оплачиваемый отпуск, предусмотренный ч. 1 ст. 119 ТК РФ, по мнению работника, не компенсирует ему его сверхнормативные трудозатраты. Получить дополнительные денежные

средства за переработку у работников не получается даже в суде. Автор приводит примеры судебной практики.

В работе говорится о такой проблеме, как соотношение ненормированного рабочего дня и сверхурочной работы, которые необходимо уметь разграничивать. В обоих случаях имеется одна общая существенная особенность, то есть это выполнение во внеурочное время за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены) трудовых обязанностей.

Текущие нормы законодательства о ненормированном рабочем дне позволяют работодателю маскировать сверхурочную работу под один из режимов рабочего времени, тем самым злоупотребляя своей административной властью по отношению к работнику.

Гибкий график работы раскрывается автором как специальный режим рабочего времени для отдельных работников с предусмотренным саморегулированием продолжительности рабочего дня. Обязательным условием применения режима гибкого рабочего времени является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения установленного производственного задания каждым работником и действенного контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени.

Перевод работающего лица на такой режим возможен только с его согласия и предусматривает соответствующее закрепление на уровне предприятия с учетом сроков и условий применения этого специального режима рабочего времени.

В работе раскрывается ряд неточностей законодательства имеющиеся в правовом регулировании применения режима гибкого рабочего времени в *Республике Беларусь*.

Рассмотрев общую характеристику гибкого режима рабочего времени, автор выделяют элементы, которые следует отображать для этого режима рабочего времени в трудовом договоре с работниками. К первым из них считает нужным отнести следующее: продолжительность рабочего дня — 8 часов;

фиксированное время, то есть время, в течении которого работник обязан присутствовать на работе; факт установления режима гибкого рабочего времени с переменным (гибким) временем в начале и в конце рабочего дня, в пределах которого работник начать и закончить работу по своему усмотрению; факт установления режима рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику и порядок чередования рабочих и нерабочих дней.

Автор считает, что сменная работа вводится в тех случаях, когда продолжительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

**Заключение работы** отражает основные выводы автора, сделанные в ходе всего выпускного исследования.

Оценивая Трудовой Кодекс РФ, в частности, в отношении правового регулирования рабочего времени, можно сказать, что являясь результатом компромисса между различными по сути интересами работника и работодателя, этот закон заведомо не может быть идеальным документом, устраивая все стороны.

Рабочее время является одним из центральных институтов трудового права и представляет собой совокупность правовых норм, установленных в целях обеспечения работникам права на отдых и ограничение рабочего времени, а также в целях закрепления меры труда. В силу сочетания ряда экономических, политических, социальных и культурных факторов, он имеет важнейшее значение на современном этапе. Рабочее время – это норма продолжительности труда работников (мера труда в определенное время, установленное законом), а также – это время, в течение которого работник должен выполнять трудовые функции в конкретном трудовом правоотношении, а также – это фактически проработанное время, когда работник находился на рабочем месте в распоряжении работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать

40 часов в неделю. Именно исходя из этой общеустановленной нормы исчисляется меньшая норма рабочего времени, предусмотренная для некоторых категорий работников и может снижаться продолжительность рабочего времени работников конкретных организаций по сравнению с нормальной без уменьшения оплаты труда в соответствии с отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации либо по соглашению сторон трудового договора. Причем установленная в таких случаях продолжительность работы не утрачивает характера нормальной продолжительности рабочего времени, поскольку снижение меры труда осуществлено в соответствии с указанными нормами закона и без уменьшения заработной платы.