**МОСКОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ**

имени О.Е. Кутафина

... . На правах рукописи

04.2.01 0 55785 й

Дзугкоева Зарина Вадимовна

**Правовое регулирование режима рабочего времени**

12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук

**Научный руководитель**

доктор юридических наук, профессор **Э.Н Бондаренко.**

Москва-2010

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение 3

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ 11

§ 1. Режим рабочего времени (экономический аспект) 11

§ 2. Режим рабочего времени и его содержание 25

§ 3. Учет рабочего времени: понятие и виды, порядок введения 68

ГЛАВА II. ВИДЫ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ 87

§ 1. Ненормированный рабочий день 87

§ 2. Работа в режиме гибкого рабочего времени 115

§ 3. Сменная работа 128

§ 4. Разделение рабочего дня на части 148

§ 5. Работа вахтовым методом 153

Библиография 173

Список нормативных правовых актов 180

**2**

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы исследования.** Рабочее время — многозначная (прежде всего, экономическая) категория, а не только явление права. Режим рабочего времени - один из важнейших факторов организации труда.

Как правовое явление, рабочее время выполняет троякую роль: определяет меру участия работников в совокупном труде, необходимом для существования всего общества, обеспечивая наличие внерабочего времени, необходимого для восстановления израсходованных в процессе труда жизненных сил, сохранения здоровья, развития личности и т.п. Кроме того, рабочее время — институт трудового права, нормы которого обособлены в кодифицированном нормативном правовом акте — Трудовом кодексе Российской Федерации. Обязанность соблюдать рабочее время во многом определяется именно обязанностью соблюдать режим рабочего времени. Данная обязанность не только одна из важнейших обязанностей сторон трудового договора. Она способствует идентификации трудового правоотношения (следовательно, и трудового договора): соблюдение рабочего времени (в том числе режима рабочего времени) означает подчинение внутреннему трудовому распорядку. Если труд протекает без правового регулирования рабочего времени, это значит, оно не затрагивает самого процесса труда; тогда это правоотношение по поводу результата труда, что не характерно для трудового договора. Отсюда — юридическое значение рабочего времени как такового и режима рабочего времени как его составной части.

В настоящее время вопрос правового регулирования режима рабочего времени приобретает новый аспект. В Послании Федеральному Собранию РФ 12 ноября 2009 г. обнародованы принципы новой политической стратегии. В частности, Президент РФ Д.А. Медведев предложил рассмотреть возможность сокращения количества часовых поясов, так как такое деление негативно отражается на эффективности управления страной и

з

приводит к использованию слишком дорогих технологий. Сейчас разница между временем Калининграда (отстает от Москвы на один час) и временем в Петропавловске-Камчатском (опережает на 9 часов) составляет почти полсуток. Это может создавать определенные препятствия синхронизации работы федерального центра и органов управления регионов страны. Поэтому изменение количества часовых поясов в Российской Федерации отразиться и на режиме рабочего времени, в частности, работников, характер работы которых осуществляется в пути.

В условиях мирового финансового кризиса работодатели все чаще прибегают к использованию различных видов режима рабочего времени. Эффективное использование рабочего времени, внедрение рациональных режимов работы и отдыха, особых режимов рабочего времени (суммированного учета рабочего времени, неполного рабочего времени, режима работы с делением рабочего времени на части и т. п.) содействует усовершенствованию социально-трудовых отношений, а значит достижению положительного экономического и социального эффекта.

Проблеме правового регулирования режима рабочего времени в советское время в научной литературе уделялось значительное внимание. Этой темой занимались Л.Я. Гинцбург, Т.В.Иванкина, Ю.Н. Коршунов, М.Ф.Наумов, Л.Я. Островский, А.И. Процевский, А. И. Шебанова и др. Но в настоящее время, несмотря на необходимость (и теоретическую, и практическую), данная тема в науке трудового права практически не разрабатывается.

Актуальность темы настоящего исследования подтверждается и другими обстоятельствами, нуждающимися в современном научном осмыслении.

Во-первых, нормы продолжительности рабочего времени, установленные государством, дифференцируются в зависимости от условий, в которых трудится работник; полной или неполной занятости; особенностей различных категорий работников.

**4**

Во-вторых, понятия «рабочее время», «режим рабочего времени» и «метод правового регулирования рабочего времени» являются связанными, поэтому появляется возможность раскрыть основные понятия режима рабочего времени и его элементов.

В-третьих, представляется актуальным проанализировать внесенные в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ изменения, затронувшие многие положения о режиме рабочего времени.

Именно поэтому тема настоящей работы по вопросам правового регулирования режима рабочего времени на современном этапе развития трудового права приобретает особую значимость.

**Целью диссертации** является комплексное исследование вопросов правового регулирования режима рабочего времени.

**Задачи диссертационного исследования** заключаются в следующем:

- изучить теоретические аспекты и выявить правовую природу режима  
рабочего времени, его понятие, виды и элементы;

- проанализировать современное состояние российского трудового  
законодательства в части регулирования режима рабочего времени;

- выявить правовые проблемы регулирования режима рабочего времени;

- разработать рекомендации по дальнейшему развитию трудового  
законодательства в части регулирования режима рабочего времени.

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

**Предметом исследования** является правовое регулирование режима рабочего времени, выявление и, по возможности, решение теоретических и практических проблем, возникших в процессе этого регулирования.

**Методологическая и теоретическая основы исследования**

В основу диссертационного исследования положен общенаучный диалектический метод познания и его разновидности: исторический, метод логического анализа, сравнительно-правовой. В работе также применяются

**5**

такие специальные методы исследования, как функциональный, системный, технико-юридический и метод прогнозирования.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды  
ведущих российских ученых в области общей теории права, трудового,  
гражданского права: Е.М.Акоповой, Н.Г.Александрова, С.С.Ллексеева,  
Б.К.Бегичева, А.К.Безииой, Л.Ю.Бугрова, К.М.Варшавского, Л.Я.Гинцбурга,  
С.Ю.Головиной, В.П.Грибанова, К.Н.Гусова, С.Х.Джиоева, Л.Г.Ефимовой,  
А.Д.Зайкина, Т.В.Иванкиной, С.А.Иванова, И.Я.Киселева, О.А.Красавчикова,  
А.М.Куренного, В.М.Лебедева, Р.З.Лившица, А.М.Лушникова,

М.В.Лушииковой, С.П.Маврина, М.В.Молодцова, Ю.П.Орловского,  
А.С.Пашкова, Г.С.Скачковой, В.Н.Скобелкина, О.В. Смирнова,

И.О.Снигиревой, Л.А.Сыроватской, Л.С.Таля, М.Ю.Федоровой,

Г.В.Хныкина, Е.Б.Хохлова, А.И.Шебановой и других.

Нормативную основу диссертационного исследования составляет Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, а также иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Используются коллективные договоры, соглашения.

**Научная новизна диссертации** заключается в новизне самой темы диссертации, вопросы которой как комплексная проблема в последние десятилетия не ставились в науке трудового права. Диссертация представляет собой первое системное комплексное научное исследование правового регулирования режима рабочего времен после принятия Трудового кодекса РФ.

Наиболее значимые результаты, отражающие новизну исследования, содержатся в следующих *положениях, выносимых на защиту:*

1. Значение режима рабочего времени заключается в том, что он является юридической категорией, регулирующей надлежащее течение трудового процесса и время отдыха, свободное от работы. Режим рабочего времени следует понимать как распределение продолжительности рабочего времени в рамках определенного календарного периода.

**6**

2. В понятии и содержании режима рабочего времени теоретически и практически имеет смысл выделение его элементов и видов. Ст. 100 ТК РФ дает основание включить в содержание режима рабочего времени названные в ней его составные части, *элементы.* Набор элементов в их различном сочетании свидетельствует о различных *видах* режимов.

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

Категории работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, за исключением работников бюджетных организаций, которым ненормированный рабочий день устанавливается Правительством РФ или уполномоченным им органом. Ненормированный рабочий день не устанавливался:

- работникам моложе 18 лет, инвалидам I и II групп, беременным  
женщинам, лицам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, а также лицам,  
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);

- лицам, работающим по совместительству;

**7**

* работникам, занятым на работе неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем;
* работники, которым установлен суммированный учет рабочего времени;

- работникам со сдельной оплатой труда.

4. В результате диссертационного исследования выявлены определенные  
пробелы в правовом регулировании суммированного учета рабочего  
времени, которые предлагается восполнить следующим образом.

Поскольку ограничения продолжительности рабочего времени за иные учетные периоды законом прямо не предусмотрены, а при сменном режиме работы суммированный учет рабочего времени не установлен, внести изменения в подп. 3 п. 1 ст. 153 ТК РФ по аналогии с ч. 1 ст. 284 ТК РФ, в которой при упоминании «месячной нормы рабочего времени» предусмотрена также «норма рабочего времени за другой учетный период»;

С целью урегулировать учет рабочего времени надомников предлагается учитывать лишь рабочее время по нормативам его затрат на изготовление продукции.

5. Вопрос о гибком рабочем времени должен решаться не только по  
соглашению между работодателем и работниками, но и с участием  
профсоюзного органа, как это было закреплено прежде, и это положение ие^  
противоречит действующему трудовому законодательству (Постановление  
Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 06.06.1984 N 170/10-101). На уровне  
соглашений и коллективных договоров следует определять случаи  
ограничения применения режимов гибкого рабочего времени: «режимы  
гибкого рабочего времени не могут применяться в непрерывных  
производствах, в условиях трехсменной работы, при двухсменной работе,  
если отсутствуют свободные рабочие места, на стыках смен, а также в других  
случаях, определяемых условиями труда».

6. Следует законодательно закрепить обязанности работодателей

**8**

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

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

1. Доказано, что при установлении режима по ст. 105 ТК РФ «Разделение рабочего дня на части» следует учитывать не особый характер труда, а особый режим производства и условия труда. Такой вариант решения вопроса будет ориентировать не только на учет интересов производства, но и на необходимость предупреждения возможного негативного влияния устанавливаемых особенностей на работоспособность и здоровье работников.
2. Законодательство о работе вахтовым методом нуждается в совершенствовании, так как не охватывает непроизводственные виды деятельности (торговлю, общественное питание, связь, транспорт, медицинское обслуживание и др., поэтому предлагается ч. 2 ст. 297 изложить в редакции: «Вахтовый метод применяется при нецелесообразности выполнения работ обычными методами, определяемой работодателем с учетом обоснования соответствующими технико-экономическими расчетами».

**Теоретическая и практическая значимость диссертации.** Сформулированные выводы дополняют и развивают положения науки трудового права в части регулирования института рабочего времени. Результаты выполненной работы могут быть использованы при совершенствовании нормотворческой деятельности в данной области.

**9**

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что положения, выводы и рекомендации, сформулированные автором, могут быть использованы правотворческими органами в процессе работы по совершенствованию нормативных правовых актов, посвященных правовому регулированию режима рабочего времени.

Результаты диссертационного исследования могут быть также использованы в учебном процессе в качестве теоретической и методической базы по курсу «Трудовое право России».

Данная работа может быть использована для дальнейшей более детальной и углубленной разработки рассматриваемой темы.

**Апробация результатов исследования.** Работа подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения работы изложены в опубликованных статьях.

**Структура диссертационного исследования** обусловлена его предметом, целью и задачами. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, объединяющих восемь параграфов, и списка нормативных правовых актов, используемой литературы.

При отсутствии выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель вправе определить порядок применения вахтового метода самостоятельно: приказом, распоряжением или иным локальным документом, лучше всего в предлагаемом положении о вахтовом методе.

Согласно ст. 302 ТК РФ в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, размеры и порядок выплаты надбавок к заработной плате работников за работу вахтовым методом устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации, коллективным (индивидуальным) трудовым договором.

Право организаций принимать локальные акты по данному вопросу рассматривается и в Постановлении ФАС Уральского округа от 26.12.2005. Так, по материалам дела № Ф09-5814/05-С2171 установлено, что надбавка за вахтовый метод работы введена в организации коллективным договором и положением о вахтовом методе организации работ. Суд сделал вывод о том, что такие локальные нормативные акты входят в систему трудового законодательства на основании ст. 5 ТК РФ. Кроме того, суд подтвердил право работодателя принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

Одним из острых вопросов является тот, что надбавка за вахтовый метод работы не учитывается при исчислении средней заработной платы работника.

171 Постановление ФАС Уральского округа от 26.12.2005 N Ф09-5814/05-С2 по делу N А71-325/05 // Документ опубликован не был

170

По данной проблеме Верховным Судом РФ дано разъяснение172. В Постановлении Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" этот вопрос также отражен.

Надбавка за вахтовый метод работы по правовой природе является не заработной платой, а возмещением дополнительных расходов работникам, которым не может быть обеспечено ежедневное возвращение к месту постоянного проживания, кроме того, расходов, связанных с проездом и проживанием вне места постоянного жительства.

Данным Определением установлено также, что указанные денежные суммы выплачиваются работнику не за труд, а в порядке возмещения дополнительных расходов, поэтому они не учитываются при исчислении среднего заработка (ст. 129 ТК РФ).

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ). Поскольку надбавка за вахтовый метод работы не относится к выплатам, предусмотренным системой оплаты труда, то она не должна учитываться при исчислении средней заработной платы работника.

Кроме того, вахтовый метод является особой формой осуществления процесса, т. е. формой организации труда, а не разновидностью каких-либо работ, на которых оплата труда работников производится в повышенном размере согласно правилам ст. 146 ТК РФ.

Определение Кассационной коллегии Верховною Суда РФ от 10.06.2003 по делу № КАС-259 Об оставлении без изменения решения Верховного Суда Российской Федерации ог 04.08.1999, которым отказано в удовлетворении заявления о признании незаконной Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 20.11.1990 N 2 (с изменениями и дополнениями от 11.07.1991). // Документ опубликован не был 173 Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" // СЗ РФ, 31.12.2007, N 53, ст. 6618

171

*Подведя итог, приходим к выводам:*

1. Статья 297 ТК РФ нуждается в дальнейшем совершенствовании, так  
как содержит терминологию, не отражающую основные признаки  
рассматриваемого явления, не охватывает непроизводственные виды  
деятельности (торговлю, общественное питание, связь, транспорт,  
медицинское обслуживание и др.):

- в части 1 статьи 297 термин "невозможность", использованный для  
характеристики ежедневного возвращения работников к месту их  
постоянного проживания, следует заменить на "нецелесообразность"  
ежедневного возвращения, из чего исходит многолетняя практика  
применения вахтового метода.

- в части 2 статьи 297 изложить в редакции: «Вахтовый метод  
применяется при нецелесообразности выполнения работ обычными  
методами, определяемой работодателем с учетом обоснования  
соответствующими технико-экономическими расчетами.

2. Вахтовый метод является особой формой осуществления процесса, т.  
е. формой организации труда, а не разновидностью каких-либо работ, на  
которых оплата труда работников производится в повышенном размере  
согласно правилам ст. 146 ТК РФ

172

**БИБЛИОГРАФИЯ**

**Список литературы**

1. Mellor E.F. Shift work and flextime: how prevalent are they? // Monthly Labor Rev. 1986. V. 1. P. 14-21.
2. Александров H. Г. Законность и правоотношения в советском обществе. - М.: Госюриздат, 1955. - 176 с.
3. Александров Н.Г. Правовые отношения в социалистическом обществе. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1959. - 45 с.
4. Александров Н.Г. Советское трудовое право. - М.: Госюриздат, 1954.-383 с.
5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: ГОрид. изд-во MIOCCCP, 1948.-336 с.
6. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х томах. Т. 2 - М.: Юрид. лит., 1982.-360 с.
7. Андреев B.C. О предмете и основных принципах советского трудового права. // Вопросы трудового права на современном этапе. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1964. - С. 23-37.
8. Ахундов А., Закон экономии времени в условиях развитого социализма.
9. Базовая система микроэлементных нормативов времени (БСМ- 1): Методические и нормативные материалы //Экономика, 1989. -123 с.
10. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. - М.: Наука, 1971, № 10. - С. 45-50.
11. Белов В.Н. Изменение условий трудового договора вследствие изменения организационных или технологических условий труда // Журнал Трудовые споры. № 8.2007.