

**Содержание:**

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность** темы исследования определяется тем, что персонал является самым значимым ресурсом любой компании. Следовательно, забота о трудоспособности сотрудников является одной из важнейших задач руководства любой организации.

**Задача** работы - изучить влияние режимов труда и отдыха на работоспособность человека, а также теоретические основы организации режима труда и отдыха и её составляющих.

**Информационная база** исследования – действующее законодательство, учебно-методическая литература, профильные публикации и ресурсы Интернет.

**Методы** исследования – наблюдения, обобщения, статистический анализ, опросы.

## **Глава 1. Режимы труда и отдыха: понятия, классификация и место в системе управления персоналом современной организации**

Функциональность человека, равно как и его работоспособность, изменяется в течении дня, месяца или же года. Сохранение же трудоспособность человека на оптимальном уровне - главная задача рационального режима работы и отдыха.

Режим труда и отдыха - это установленный для каждого вида работ порядок чередования и продолжительность периодов работы и отдыха.[\[1\]](#)

Рациональный режим работы и отдыха - это чередование работы и перерывов в течении смены, недели, месяца, года, устанавливаемое на основании анализа трудоспособности с целью предоставления значительной производительности труда и сохранения здоровья сотрудника при эффективном применении производственного оборудования.[\[2\]](#)

Научно аргументированным режимом труда и отдыха в компании является тот, который гарантирует сочетание увеличения работоспособности и

производительности труда, сохранения самочувствия трудящихся, а кроме того формирования подходящих обстоятельств с целью всестороннего формирования персонала.

Избавления с неблагоприятных последствий утомления можно достичь с поддержкой формирования оптимального режима работы и отдыха. При правильном порядке работы и отдыха физические и умственные функции персонала успеют целиком восстановиться за период отсутствия в трудовом месте.

Режимы труда и отдыха составляются с учётом физиологических закономерностей привыкания человеческого организма к условиям трудовой деятельности и специфики конкретной организации.

Трудовая активность человека базируется на его работоспособности, т. е. возможности осуществлять целенаправленные действия. С физиологической точки зрения, данная способность человеческого организма выдерживать в течении рабочего процесса соответствующие физическую, нервно-психологическую и эмоциональную перегрузки, увеличивать и сохранять в определенном степени интенсивность физических процессов в двигательном аппарате, нервной системе, органах кровообращения и дыхательных органах и тем самым гарантировать нормальное течение рабочей деятельности в определенный отрезок времени.[\[3\]](#)

Работоспособность человека определяет не только его трудоспособность, но и его возможность осуществлять определенную работу при конкретных условиях. Таким образом, трудоспособность человека является основой его работоспособности. По этой причине немаловажно отличать пять фаз трудоспособности человека: становление, развитие, расцвет, затухание и прекращение, сопряженных с его возрастом и физическим самочувствием. Но определенные юридическими законами границы трудоспособности считаются крайне относительными. Наиболее значимыми представляются естественные границы. Подобные вопросы исследуют демография и демографическая статистика.[\[4\]](#)

Работоспособность человека имеет собственные специфические условия воспроизводства. В данной связи отличают три уровня потери работоспособности людей в период работы (временная, устойчивая и полная). Кратковременная потеря работоспособности возникает в течение трудового дня как результат применения рабочей силы.

Однако в течение суток функциональность человека возобновляется полностью за счет физического отдыха, материального и умственного потребления. Устойчивая

утрата трудоспособности сопряжена с возрастом и состоянием физического самочувствия человека. Полная потеря работоспособности возникает по старости, болезни или же инвалидности, если человек становится профессионально непригодным.

На работоспособность человека выражают влияние: квалификация, мотивация работы, техника и организация производства и прочие естественные природные и социально-экономические условия, которые отражаются на результативности его рабочей деятельности.[\[5\]](#)

С вопросами работоспособности, её уменьшением и возобновлением сопряжен вопрос о интенсивности труда, а кроме того вопрос режима труда и отдыха.

Режим работы и отдыха - это определенный для любого типа работ порядок чередования и длительность периодов деятельности и отдыха.[\[6\]](#)

Классификация видов труда по группам признаков:

Различают следующие виды труда в зависимости от характера и содержания труда: наемный и частный; личный и общественный; индивидуальный и коллективный; по желанию, необходимости, принуждению; физический и умственный; репродуктивный и творческий; разной степени сложности.

Различают виды труда в зависимости от характера предмета и процесса труда: научный, инженерный, управленческий, производственный: предпринимательский, инновационный; промышленный, сельскохозяйственный, транспортный и коммуникационный.

Различают виды труда в зависимости от средств и способов труда: ручной (технически невооруженный), механизированный и автоматизированный (компьютеризованный); низко-, средне- и высокотехнологичный; с различной степенью участия человека

Различают виды труда в зависимости от условий труда: труд стационарный и передвижной; наземный и подземный; легкий, средней тяжести и тяжелый; привлекательный и непривлекательный; свободный и с различной степенью регламентации.[\[7\]](#)

Рассмотрим так же понятие охраны труда и некоторые сопутствующие ему определения.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Основные нормативно-правовые акты, регулирующие охрану труда в РФ: Федеральный закон от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда в РФ», Основы законодательства об охране здоровья граждан, Раздел IX тк рф (гл. 41, 42), Закон рф о профсоюзах (ст. 20) и иные нормативные, ведомственные акты Минтруда рф, Гострудинспекции, Госгортехнадзора и др., система стандартов безопасности труда.

Условия труда - комплекс факторов производственной среды и рабочего процесса, оказывающих воздействие на трудоспособность и состояние здоровья сотрудника.

Безопасные условия труда - обстоятельства труда, при которых влияние на трудящихся вредных и (или) небезопасных производственных условий исключается или уровни их влияния не превышают определенных нормативов.

Рабочее место - место, в котором сотрудник обязан находиться, в которое ему следует явиться в связи с его работой и которое прямо или же косвенно располагается под контролем работодателя.[\[8\]](#)

Организация охраны труда содержит государственное управление, органы охраны труда, её планирование и финансирование, предупредительный контроль и расследование несчастных ситуации на производстве, их профилактики и подсчет.

Государственное управление охраной труда состоит в реализации указанных ключевых направлений государственной политики, разработке нормативных актов в данной области, а кроме того в утверждении требований к орудиям производства, технологиям и организации труда, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда всех сотрудников.[\[9\]](#)

Государственное управление охраной труда исполняют напрямую Правительство РФ или же по его поручению Минтруд России и прочие федеральные органы исполнительной власти, а на территории субъектов Федерации — федеральные органы и органы субъектов Федерации в меру их полномочий. Распределение полномочий по охране труда среди федеральных органов осуществляет Правительство РФ. Ответственность за состояние условий и охраны труда на производстве законодательством возлагается на работодателя (его администрацию).

Планирование мероприятий по охране труда и их финансирование реализовывают работодатели. Комплексные проекты усовершенствования условий и охраны труда конкретизируются в коллективных соглашениях и договорах. В них, в частности, указывается, то что назначенные на охрану труда ресурсы запрещено применять для других целей. В Кодексе предусмотрен порядок финансирования мероприятий по охране труда.[\[10\]](#)

Предупредительный контроль за охраной труда в отличие от текущего (в ходе работы) исполняется ещё до запуска в эксплуатацию промышленных строений, построек, оборудования, технологических процессов. В предупредительный контроль входит прием в эксплуатацию промышленных строений, автомобилей, станков, технологических процессов. К предупредительному надзору относится и вводный предварительный при приеме на работу инструктаж сотрудников согласно технической безопасности и производственной санитарии. По срокам и содержанию инструктаж согласно ГОСТ 12.0.004—90 «Системы стандартов безопасности труда» бывает:

- а) вводный со всеми работниками при их приеме на работу, а также со студентами и учащимися-практикантами, с лицами, командированными на данное производство;
- б) первичный на рабочем месте;
- в) повторный, если требуют обстоятельства;
- г) внеплановый при изменении правил охраны труда, технологического процесса и т. д., а также при несчастных случаях, если в акте о нем указано на это;
- д) целевой при работе по ликвидации последствий аварий, катастроф и т. д.[\[11\]](#)

Работодатель обязан проводить все виды инструктажа.

Все работники организации, включая руководителей, обязаны проходить техническую учебу, инструктаж, проверку знаний, правил и инструкций по охране труда в сроки и порядке, установленные для определенных видов работ, профессий.[\[12\]](#)

В предупредительный надзор входит также обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме работников на работы с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта, а при приеме лиц моложе 18 лет — на любую работу. Далее эти катего-

рии работников проходят периодический медицинский осмотр, а лица до 21 года — ежегодный.[\[13\]](#)

Рассмотрим так же гарантии прав работников в области охраны труда.

Право каждого работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, — конституционное право, -закрепленное в ст. 37 Основного Закона России. Конкретизировано оно в ст. 219 ТК. Содержание этого права достаточно широкое.

Каждый сотрудник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее условиям защиты труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных ситуаций на производстве и профессиональных болезней;
- получение достоверной информации от работодателя об критериях и охране труда на трудовом участке, о имеющемся риске повреждения здоровья, о критериях по защите от влияния вредоносных и небезопасных производственных факторов;
- отказ от исполнения работ в случае появления угрозы для его жизни и самочувствия из-за нарушения условий охраны труда;
- обеспечение средствами персональной и общественной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным способам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации трудового места из-за нарушений условий защиты труда;
- запрос о проведении проверки условий и защиты труда на его трудовом участке надлежащими государственными органами и органами профсоюзного контроля;
- обращение по вопросам защиты труда в государственные органы, к работодателю, в профессиональные союзы и другие представительные органы сотрудников;
- участие в анализе вопросов, сопряженных с предоставлением безопасных обстоятельств работы на его трудовом участке, и в следствии случившегося с ним

несчастного происшествия на производстве либо профессионального заболевания; дополнительный медицинский осмотр (обследование) в согласовании с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы и среднего оклада за время его прохождения;

- установленные компенсации, в случае если он занят на серьезных работах и работах с вредоносными либо небезопасными условиями работы.

Сотрудник имеет право отказаться от исполнения работы при появлении угрозы для его жизни и самочувствия вследствие нарушения условий защиты труда. При этом работодатель должен представить ему на время иную работу. Сотрудник имеет право воздержаться от исполнения тяжелых работ и работ с вредоносными и небезопасными критериями работы, никак не предусмотренных трудовым соглашением. Отклонение от исполнения работ в данных случаях никак не признается нарушением рабочей дисциплины и никак не может вызвать привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности.[\[14\]](#)

Сотрудник должен:

- соблюдать определенные условия защиты труда;
- правильно использовать ресурсы индивидуальной и общественной защиты;
- проходить обучение безопасным способам и приемам исполнения работ, оказанию первой помощи потерпевшим на производстве; проходить инструктаж по охране труда, практику на трудовом участке, контроль знаний условий по охране работы;
- немедленно оповещать руководителя о каждой ситуации, угрожающей жизни и самочувствию людей, о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, либо о ухудшении состояния собственного самочувствия, в том числе о проявлении признаков напряженного профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные подготовительные (при поступлении на работу) и периодические врачебные осмотры (освидетельствования), а кроме того дополнительные врачебные осмотры.

Невыполнение сотрудником в отсутствие уважительных факторов правил и норм защиты труда, а кроме того упомянутых выше обязательств рассматривается как дисциплинарный проступок, за который сотрудник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения с работы. Из-за несоблюдения

законов защиты труда сотрудник может быть лишен поощрительных выплат (к примеру, премий). За такие нарушения, как не прохождение обучения и контроля знаний в сфере защиты труда, не прохождение обязательных врачебных осмотров, предусмотрено увольнение с работы в согласовании с ст. 76 ТК.[\[15\]](#)

Что же касается места режимов труда и отдыха в управлении современными организациями, то следует учитывать географический фактор. В Европейских странах, как и в С.Ш.А работники уже давно могут найти график работы практически на любой вкус.

Существуют даже компании, в которых весь персонал строит свой день самостоятельно, и даже может остаться в офисе на ночь, если в тёмное время суток ему лучше работается. Единственное, что требует от своих сотрудников начальство таких компаний - выполнение плана.

В России же дело обстоит куда более консервативно. Около 90% работодателей предпочитают стандартные рабочие графики - с девять/десяти часов утра до шести/семи часов вечера или же 12-часовой рабочий день - например, с десяти часов утра до десяти часов вечера.

Несмотря на то, что около сорока процентов работников желало бы перейти на гибкий график, и ещё сорок хотели бы просто сменить существующий график на какой-то иной, Российские работодатели не идут им на встречу. Хотя, казалось бы, предоставление гибкого рабочего графика является прекрасным способом повысить лояльность персонала и привлечь соискателей без повышения заработной платы.

Тому есть несколько причин:

- Работодатели не верят, что сотрудники работают, когда они не на виду. Поэтому предпочитают классический, но не слишком эффективный способ контроля - присутствие в офисе.
- Так же, работодатели опасаются, что, выполнив план и уйдя с рабочего места раньше стандартного времени, специалисты пойдут подрабатывать к конкурентам или же сами составят конкуренцию компании.
- Опять же, исходя из привычки контролировать работников лично, руководители боятся, что если персонал будет посещать офис в произвольное время, то для контроля за ними придётся проводить на работе круглые сутки.



Конечно, основания для опасений у них присутствуют. Дело в том, что большинство работников в нашей стране просто не умеет управлять своим временем самостоятельно. Поэтому, при переходе на нестандартные режимы работы даже у самых трудолюбивых людей очень часто встречаются провалы в работе, опоздания по срокам и т.д.

Все это происходит из-за неумения большинства работников дисциплинировать себя самостоятельно. К сожалению, это можно назвать особенностью национального менталитета. Проблема в том, что откладывать на потом проще и привычнее, чем делать все дела сразу. Достаточно веская мотивация могла бы постепенно изменить привычку работников к «дед-лайнам», но работодатели, со своей стороны, тоже не желают заморачиваться с её поисками, как и с нестандартными способами контроля персонала, работающего по гибким графикам.

К сожалению, и для работодателей, и для работников, привычнее измерять работу в часах. Зарплату начисляют за отработанные дни, а не за проделанный объём работы, что было бы куда более продуктивным для обеих сторон.

## **Глава 2. Регламентация режимов труда и отдыха в отечественном трудовом законодательстве и внутренних регламентах организации**

Режим работы компании предусматривает количество смен в день, продолжительность смены в часах, длительность рабочей недели и общее время работы предприятия, цеха в течение календарного периода (день, месяц, квартал, год), отталкиваясь из этого режимы работы и отдыха разделяются на внутрисменные, суточные, недельные и годовые.

Внутрисменный режим работы и отдыха - последовательность чередования времени работы и отдыха в течение рабочей смены. Основой для разработки каждого внутрисменного режима работы и отдыха является динамика трудоспособности. При разработке внутрисменного режима труда с учетом условий производства и отличительных черт каждого определенного вида работ определяется единая величина времени на отдых, распределение данного времени на протяжении смены (перерывы в работе и их длительность), характер отдыха.

Необходимо отличать общее время на отдых и индивидуальные надобности (определяемое надлежащими нормативами) и время на регламентированные перерывы.

Длительность отдыха в течение смены (регламентированные паузы) зависит в основном от тяжести работы и обстоятельств его осуществления. В согласовании с рекомендациями НИИ труда при установлении длительности отдыха в течение трудового периода следует принимать во внимание следующие десять производственных факторов, вызывающих переутомление: физические усилия, нервное напряжение, темп работы, рабочее положение, однообразность деятельности, микроклимат, загрязненность воздуха, производственный шум, вибрация, освещение. В зависимости от силы воздействия любого из этих условий на организм человека устанавливается время на отдых.

Внутрисменный режим работы и отдыха обязан включать в себя перерыв на обед и краткосрочный перерывы на отдых. Отдых должен быть регламентированным, так как он наиболее эффективен, чем несистематические паузы, возникающие по усмотрению сотрудника.

Обеденный перерыв связан с естественной необходимостью организма в отдыхе после нескольких часов работы и необходимостью в приеме пищи. Он предотвращает или сокращает понижение трудоспособности, отмечающееся в середине трудового дня в связи с утомлением, накопившимся за первую половину смены. Эффективность его зависит с точного выбора времени для перерыва, продолжительности, содержания и организации.

При установлении обеденного перерыва рекомендуется придерживаться следующими условиями: предоставлять обеденный перерыв в середине рабочей смены или с отклонением до одного часа; длительность обеденного перерыва определять в 40-60 минут, с тем, чтобы сотрудник использовал не более 20 минут для приема пищи, а остальное время - на отдых. Она складывается, с одной стороны, из количества времени, необходимого для восстановления физических функций до конкретного уровня, обеспечивающего снятие утомления, а с другой стороны, из количества времени, нужного для нормального приема пищи. Если обеденный перерыв вводится вскоре после начала трудового дня (во время фазы вработывания или же в фазе высокой устойчивости трудоспособности), то он не приносит пользы и даже вреден, так как мешает нормальному развитию рабочей установки организма.

Краткосрочный паузы на отдых предусмотрены с целью снижения формирующегося в ходе работы утомления. В отличие от обеденного перерыва и интервалов на личные надобности они считаются составляющей трудового периода и назначаются одновременно для коллектива всего цеха или же участка. При их разработке заранее следует в каждом случае решать следующие вопросы: общее время на регламентированные паузы; продолжительность одного перерыва; время назначения перерывов; содержание отдыха (активный, пассивный, смешанный).

Количество и продолжительность временных интервалов устанавливаются исходя из характера рабочего процесса, уровня интенсивности и тяжести работы. Ориентиром для определения начала перерывов на отдых служат факторы снижения трудоспособности. Что бы предотвратить её упадок, перерыв на отдых назначается до наступления утомления организма.

Таким образом, определить время введения интервалов на отдых на том или ином производственном участке в отсутствии специального обследования нереально. Однако имеется одно общее положение, которое необходимо принимать во внимание при назначении перерывов: чем труднее и напряжённее работа, тем раньше по отношению к началу периода развивающегося утомления необходимо вводить регламентированные паузы. Во второй половине трудового дня в связи с более сильным утомлением число перерывов на отдых обязано быть больше, чем в первой половине смены. Физиологами определено, то что для многих видов работ наилучшая продолжительность перерыва 5-10 мин. Именно данный перерыв дает возможность восстановить физические функции, уменьшить утомление и сохранить рабочую установку. На работах, требующих значительного напряжения и внимания, рекомендуются более частые, но краткие перерывы (5-10 минут.); на тяжелых работах с большими физическими стараниями - менее частые, однако более продолжительные паузы (до 10 минут.), на особо тяжелых работах следует сочетать работу в течение 15 -20 мин. с отдыхом такой же длительности.

Краткосрочность перерывов позволяет не только замедлять развитие утомления, но и сохранять рабочую установку. При глубоком утомлении следует идти как по линии повышения количества перерывов, так и по линии повышения их продолжительности. Однако перерывы продолжительностью более 20 мин. нарушают уже сформировавшееся состояние вработывания.

Отдых может являться активным и пассивным. Пассивный отдых (в состоянии сидя, в горизонтальном положении) необходим при тяжелых физических работах,

сопряженных с постоянными переходами или выполняемых стоя, особенно при негативных условиях внешней среды. Активный отдых рекомендуется на работах, проходящих в благоприятных условиях труда. Наиболее результативной формой активного отдыха считается производственная гимнастика, то есть осуществление специального комплекса гимнастических упражнений. Активный отдых стимулирует восстановление сил, так как при смене деятельности энергия, потраченная работающим, органом, возобновляется быстрее.

В каждом конкретном случае подбирают подходящий типовой режим или по показателю утомления, определенному на основе сведений физиологических исследований, или по показателю количественной оценки условий работы, полученному расчетным способом на основе оценки отдельных условий обстоятельств труда.

Суточный режим работы и отдыха организуют с учетом закономерности суточного ритма физических процессов человека. Он учитывает установление сменности работы, времени начала и завершения работы в сменах и длительности смен.

В соответствии с суточным циклом физических функций организма, максимальный уровень трудоспособности отмечается в утренние и дневные часы. В данной связи наиболее результативной является работа в первую смену. Однако, используется двух- и трехсменная работа, а в условиях постоянных технологических процессов трехсменная работа обязательна. Характер недельных и годовых режимов работы и отдыха обуславливается установленной системой графиков выхода в работу (или графиков сменности).

При односменном режиме работа должна начинаться не ранее 8-9 часов, при двухсменной - не ранее 6 часов (первая смена), а оканчиваться не позднее 0 часов (вторая смена). При трехсменном режиме начало работы ночной смены должно быть не позднее 0 часов.

Недельный (месячный) режим труда и отдыха включает график выходов на работу (график сменности). Он определяется количеством рабочих и нерабочих дней и часов за неделю (месяц), порядком чередования рабочих дней и дней отдыха, чередованием работы в различные смены.

Графики выходов работников и служащих на работу обладают существенное значение для рациональной организации работы, так как являются формой увязки совместного труда по времени, а кроме того оказывают большое влияние на уровень применения установленного на предприятии оборудования. Они имеют и

существенное социальное значение, так как для каждого трудящегося устанавливают режим работы и отдыха в течение недели и более продолжительных календарных периодов.

При выборе графиков выходов на работу применительно к отдельным отраслям и видам работ необходимо руководствоваться специальными распоряжениями и советами.

Переход на многосменный режим труда должен производиться одновременно с ускорением перестройки работы организаций и учреждений сферы обслуживания и социально-культурных отраслей. В целях увеличения заинтересованности работников, специалистов и других экспертов, работающих в вечернюю и ночную смену, для них вводится несколько дополнительных моральных и материальных стимулов, льгот и преимуществ.

При разработке графиков выхода на рабочую неделю необходимо учитывать следующие пять требований:

- соблюдение установленной законом недельной нормы рабочих часов;
- учет специфических особенностей технологии производства и возможностей городского транспорта;
- постоянство и равномерность чередования работы и отдыха, что обеспечивает лучший отдых, повышение выносливости и работоспособности;
- учет физиологических закономерностей работоспособности человека в различное время суток.

Графики сменности, в которых длительность рабочих смен и отдыха содержит отклонения от стандартной, обязаны учитывать в пределах месяца дополнительные время отдыха и отработки; при двух- и трехсменной работе переход с одной смены в другую рекомендуется не больше чем через 5-6 суток; порядок чередования смен, по возможности, рационально осуществлять в согласовании с суточным ритмом природных процессов: утро - вечер - ночь.

Для того чтобы график выхода на работу был целесообразным, при определении длительности рабочего периода следует иметь в виду динамику трудоспособности в зависимости от длительности смены, характера и условий работы. Стандартная длительность трудового времени рабочих и служащих на предприятиях, стройках, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю.

При разработке графиков очень важно также решить вопрос о структуре трудового периода. Различают две формы структуры трудового периода: простую и сложную. Одним из наиболее значимых признаков простой формы является то, что трудящийся в течение трудового периода трудится только в одной смене, сложной - чередование смен в течение трудового периода.

От правильности определения длительности трудового периода и его структуры во многом зависит длительность междусменного отдыха и продолжительность выходных.

Применяется большое число графиков выхода на работу. Адаптированные к местным производственным условиям, они отличаются по длительности рабочей смены, числу сменных бригад, частоте и порядку чередования бригад в сменах и т.д.

Правильно построенный график выхода на работу должен удовлетворять следующему условию:

- продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы, предшествующей отдыху. Ежедневный отдых (при сменной работе) меньшей продолжительности может быть допущен в виде исключения, однако в любом случае он не может быть менее 8 часов.

Основные задачи режима трудового времени на предприятиях регламентируются правилами внутреннего рабочего распорядка, которые утверждаются трудовыми коллективами согласно представлению администрации и профсоюзного комитета.

[\[16\]](#)

В последнее время находят себе употребление неординарные режимы работы и отдыха, и в частности режим гибкого рабочего времени (ГРВ). Их характерной чертой и ценностью представляется то, что они способствуют рациональному сочетанию социальных и индивидуальных интересов, увеличению содержательности и улучшению условий работы, более полной реализации резервов увеличения эффективности производства.

Режим гибкого рабочего времени - это такая форма организации трудового времени, при которой для отдельных сотрудников или коллективов подразделений определяют единое время повседневного обязательного их наличия на своих рабочих участках и интервалы трудового времени, длительность которых сотрудник устанавливает по своему усмотрению. Вместе с тем обязательным

условием считается полная отработка определенного законодательством суммарного количества рабочих часов в течение конкретного учетного периода.

Характерной чертой ГРВ считается обеспечение работающим определенной самостоятельности в регулировании времени начала, окончания и общей длительности трудового дня при одновременном обеспечении обычного хода производства.

Рабочее время при ГРВ разделяется на две части: гибкий (скользящий) и закреплённый периоды трудового времени. Гибкий - в начале и конце трудового дня, когда сотрудник может самостоятельно менять время начала и окончания работы, обеспечивая, однако, наработку общего баланса отработанного времени за учетный период. Закреплённый период трудового времени - часть трудового дня, когда все без исключения сотрудники должны трудиться на собственных рабочих местах. Это дает возможность обеспечить нормальную деятельность подразделений, сохранять необходимые контакты между сотрудниками.

Общего порядка применения графика не существует. Его использование зависит от производственных и местных условий. Он может быть внедрен в разных вариантах с разными режимами трудового времени и периода отдыха. Однако непременным условием для всех графиков обязано быть выполнение годового баланса рабочего времени, рассчитанного из семичасового рабочего дня при шестидневной рабочей неделе.

Опыт и результаты использования разных видов режимов ГРВ как в нашей стране, так и за границей говорят о большой их социально - экономической целесообразности. Однако необходимо отметить, что продуктивность работы трудового коллектива в условиях использования режима ГРВ во многом зависит от точного учета характера труда на конкретных рабочих местах, в подразделениях и установления категорий, для которых возможен и целесообразен переход на режим ГРВ.

В связи с тем, что режим ГРВ подразумевает существенную индивидуализацию режимов трудового времени, главным условием его использования является достаточная независимость рабочих мест, контролируемость итогов работы исполнителя.

Практика демонстрирует, что введение ГРВ влечет за собой потребность внедрения систем персонального планирования трудового времени и объема выполняемых работ. Планы обязаны быть конкретными для любого трудящегося в

режиме ГРВ на месяц, неделю, смену. При этом должна быть налажена и система контроля и самоконтроля за исполнением индивидуальных планов.

Исходя из длительности установленного учетного периода и ряда других обстоятельств, отличают несколько типов построенных режимов гибкого рабочего времени. Применяется гибкий рабочий день, гибкая рабочая неделя и в особенности гибкий рабочий месяц.

Режимы гибкого рабочего времени результативны исключительно в том случае, если при переходе на них предусмотрены особенности производства, обстоятельства и характер работы той или иной группы работников.[\[17\]](#)

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.[\[18\]](#)

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (5-дневная с 2 выходными днями, 6-дневная с 1 выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для 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 организации в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.[\[19\]](#)

Ненормированный рабочий день - особый режим труда, в соответствии с которым сотрудник может по приказу работодателя при необходимости иногда привлекаться к осуществлению своих трудовых функций за пределами установленной для него длительности трудового периода. Режим работы с ненормированным рабочим днем определяется трудовым договором.

Может быть определен режим гибкого рабочего времени - начало, окончание или же общая длительность трудового дня определяется по договору сторон.



Наниматель обеспечивает отработку сотрудником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Может быть организована сменная работа - работа в 2, 3 либо 4 смены. При сменной работе каждая группа рабочих обязана производить работу в течение установленной длительности трудового периода в соответствии с графиком сменности. Графики сменности приводятся до сведения сотрудников не позже чем за 1 мес. до введения их в действие. Работа в течение 2 смен последовательно воспрещается.

Допускается ведение суммированного учета трудового времени с тем, чтобы длительность трудового периода за учетный период не превышала стандартного количества рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год. Рабочий день может быть поделен на части, с тем чтобы общая продолжительность трудового периода не превышала определенной длительности ежедневной работы.

Время отдыха - период, в течение которого сотрудник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать согласно своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.[\[20\]](#)

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин., который в рабочее время не включается.[\[21\]](#)

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе - 1 выходной день.[\[22\]](#)

Сотрудникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места труда и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам длительностью 28 календарных дней. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику каждый год.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 мес. его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению

сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 мес.[\[23\]](#)

## **Глава 3. Методические основы управления режимами труда и отдыха**

В основе развития и формирования человека и образования материальных ценностей лежит труд. Целесообразно организованный трудовой процесс выражает благоприятное воздействие на состояние здоровья, физическое, умственное и нравственное совершенствование людей.

К труду человек готовится заблаговременно. Ещё до начала работы в организме отмечаются перемены в обмене веществ и энергии, нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и прочих системах. Ведущее значение в подготовке организма к трудовой деятельности принадлежит центральной нервной системе, обеспечивающей регулирование функциональных изменений. В нервных центрах коры головного мозга увеличивается уровень процессов возбуждения, меняется функциональное состояние зрительного, слухового и остальных анализаторов. Наравне с этим углубляются процессы торможения, и между возбуждением и торможением устанавливается баланс.

При физической работе в мышцах совершаются биохимические и биофизические процессы, обеспечивающие их сокращение. Происходит учащение количества сердечных сокращений, увеличение систолического объема крови, увеличение предельного артериального давления, повышение массы циркулирующей в организме крови и числа эритроцитов, повышение частоты и глубины дыхания. Под воздействием мышечной нагрузки совершается торможение секреторной и моторной функций желудка, тормозится переваривание и всасывание пищи. По окончании труда все указанные изменения со временем восстанавливаются и приходят в норму за период отдыха.

Любая интеллектуальная деятельность сопровождается нервно-эмоциональным напряжением. К эмоциональному напряжению ведут такие свойства трудовой деятельности, как важность работы, её небезопасность, ответственность. Основные функциональные перемены в организме человека при интеллектуальном труде наступают, прежде всего, в высшей нервной деятельности. При интеллектуальной работе усиливаются восприятие, внимание, память. Нервно-

эмоциональное напряжение приводит к обострению сердечно-сосудистой деятельности, дыхания, обмена веществ и энергии, повышению тонуса мускулатуры. Интеллектуальная деятельность теснейшим способом сопряжена с работой органов чувств, в основную очередь зрения и слуха. На осуществление интеллектуальной работы значительно влияет состояние окружающей среды, насыщенность мышечной работы. Как правило легкая мышечная работа стимулирует интеллектуальную деятельность, а трудная, изнурительная деятельность уменьшает её качество. Поэтому для многих представителей интеллектуальной деятельности движение считается необходимым условием восполнения труда.

Под влиянием излишней интеллектуальной деятельности происходят нарушения равновесия процессов торможения и возбуждения, выражающиеся в расстройстве положительного торможения условных взаимосвязей, отклоняется от нормы активность гладких мышц внутренних органов, кровеносных сосудов, в особенности сосудов головного мозга и сердца.

При интеллектуальной работе мозг предрасположен к инерции, к продолжению мыслительной работы в установленном направлении. Поэтому после завершения интеллектуальной работы «рабочая доминанта» целиком не угасает, обуславливая более продолжительное переутомление и истощение центральной нервной системы при интеллектуальном труде, чем при физическом.[\[24\]](#)

В ходе выполнения физической деятельности наступает утомление – временное понижение трудоспособности. Утомление субъективно воспринимается как усталость с ухудшением самочувствия, уменьшением внимательности, нарушением координации движений, явлениями сердцебиения, одышки, болями в мышцах. Утомление вызывается активной или продолжительной работой и наступает быстрее при тяжелом активном труде. При легком, но монотонном физическом труде утомление как правило формируется замедленно. Процесс утомления сопровождается сокращением скорости двигательных реакций, сонливостью, уменьшением тонуса кровеносных сосудов мозга и сердца, повышением обмена веществ, уменьшением трудоспособности и производительности работы.

Физиологическая картина физического и интеллектуального утомления сходна. Интеллектуальное и физическое утомление оказывают большое влияние друг на друга. К примеру, при тяжелом физическом утомлении интеллектуальная деятельность малопродуктивна, и, напротив, при интеллектуальном утомлении падает мышечная трудоспособность. При интеллектуальной деятельности

регулярно прослеживаются элементы мышечного утомления: продолжительное нахождение в определенной позе приводит к внушительному утомлению соответствующих звеньев двигательного аппарата.

При интеллектуальном утомлении замечены более выраженные функциональные сдвиги со стороны центральной нервной системы, высшей нервной деятельности, анализаторов и психической деятельности. Замечается нарушение внимания, ухудшение памяти и мышления, ослабляется чёткость движений.

Возобновление труда на фоне медленно созревающего утомления приводит к тому, что сохранившиеся следы утомления накапливаются. Непрерывное утомление, недостаток восстановления трудоспособности к началу нового трудового дня может явиться причиной переутомления.

Под переутомлением подразумевают патологическое состояние, характеризующееся устойчивым уменьшением трудоспособности. Оно приводит к неврозам, возникновению и обострению сердечно-сосудистых болезней, язвенной болезни, снижению памяти, ослаблению внимательности, головным болям, бессоннице, ухудшению аппетита, снижению сопротивляемости организма к влиянию факторов окружающей среды.

С целью поддержания высокой трудоспособности и предотвращения утомления в процессе работы существенное значение имеет рациональная организация работы и отдыха, в частности, смена периодов труда и отдыха, организация интервалов и верное их использование. Продолжительность интервалов устанавливается в границах 5-30 минут. Отдых наиболее результативен, если является активным, наполненным иным видом деятельности.

Типичным видом активного отдыха считается производственная гимнастика. Для профессий, исполняющих работу стоя, уместно гимнастику заменять массажем ног. Для сидячих профессий гимнастика обязана содержать упражнения крупных мышц корпуса и ног. Активным должен являться отдых и в нерабочее время.[\[25\]](#)

Для поддержания высокой трудоспособности и предотвращения утомления в процессе работы существенное значение имеет также рациональная организация работы и отдыха. Ключевая задача научно обоснованного рационального режима работы и отдыха состоит в уменьшении утомления, достижении высокой производительности работы на протяжении всего трудового дня при наименьшем напряжении физиологических функций и сохранении самочувствия и продолжительной трудоспособности.

Режим работы содержит рациональные нагрузки и ритм деятельности. Общая нагрузка создается при взаимодействии следующих компонентов: предмет и орудия работы, организация рабочего места, факторы производственной среды, технико-организационные мероприятия. Результативность согласования указанных факторов с возможностями человека во многом находится в зависимости от наличия определенной трудоспособности, под которой подразумевают величину функциональных возможностей организма, характеризующуюся количеством и качеством деятельности, выполняемой за конкретное время при максимально активном напряжении. Уровень функциональных возможностей человека зависит от условий работы, состояния здоровья, возраста, уровня тренированности, мотивации к труду.

Значимым фактором, оказывающим большое влияние на уровень и динамику трудоспособности, являются специфические свойства любой конкретной работы. Состояние трудоспособности оценивается по физическим показателям функционального

Биоритм – это циклическое чередование различных функциональных состояний организма, его активности, деятельности, возможности реагировать на воздействия при сохранении гомеостаза. В формировании биоритмов лежат следующие механизмы: врожденные, генетически закрепленные; смена дня и ночи, сезонные перемены и прочие условия окружающей среды; сменная работа, график занятий, график труда и прочие условия социальной среды. Время, в течение которого ритмический процесс делает полный цикл, именуется периодом, а частота таких циклов в единицу времени – частотой биоритма.

Условно в суточном ритме отделяют 3 фазы, характеризующиеся превалированием определенных эндокринных и метаболических процессов:

1. Фаза восстановления - 1-ая половина ночного сна (проходит процесс долгосрочного запоминания информации, собранной в активный период).
2. Фаза подготовки к активной деятельности - 2-ая половина сна и ранние утренние часы (повышение доли парадоксальных стадий сна, которые исполняют значительную роль в созидательной переработке и упорядочивании накопленной информации).
3. Фаза активности – соответственно весь этап бодрствования.

При стабильных режимах сна и бодрствования, работы, отдыха комплекс суточных ритмов содержит строгий порядок, но у любого человека могут существовать особенности. В связи с этим выделяются хронотипы «совы» (30-40 %) с поздним засыпанием и поздним вставанием, «жаворонки» (20-25 %) с ранним засыпанием и ранним пробуждением, «голуби» (35-50 %) с наивысшей трудоспособностью в 10-12 и 16-18 ч и низшей в 2-5 ч.

Сезонные ритмы: в летний сезон снижение силы сокращения сердца по сравнению с весной; теплообмен выше в летний сезон по сопоставлению с зимой, в зимнее время употребление еды больше, чем в летний сезон; рост тела сильнее весной и в летний сезон, нежели в зимнее время; иммунитет выше в зимнее время, нежели в летний сезон; гонадотропных гормонов больше весной; максимальная трудоспособность выше в осеннее время, нежели в зимнее время. Следовательно, в различные сезоны один и тот же человек различен.

С учетом вышеизложенного всю деятельность необходимо осуществлять с учетом биоритмов и в точно определенное время, в особенности сон, прием пищи, что будет помогать выработке стереотипа.

Организм человека в течение суток представляет собой разную физиологическую, биохимическую и морфологическую систему, по этой причине без учета биоритмов поддержка трудоспособности приведет к нарушению самочувствия.[\[26\]](#)

### **Теперь поговорим о научной организации труда персонала.**

Одной из основных задач научной организации труда считается изыскание и введение таких способов организации производства и труда, которые бы гарантировали присутствие устойчивой высокой производительности работы в протяжении трудового периода минимальную утомляемость трудящегося (минимальный расход мышечной и нервно-психической энергии).

Высокую стабильную производительности работы возможно сохранить при установлении: подходящей длительности трудового дня; стандартной интенсивности работы, что в свою очередь сопряжено с грамотно научно аргументированным его нормированием; оптимального порядка работы и отдыха.

Эти проблемы обязаны решаться дифференцированно в зависимости от характера работы и обстоятельств, при которых он исполняется.

Установлено, что в производственных условиях на организацию работы и производства оказывает большое влияние используемая трудящимися интенсивности работы. Интенсивность, либо напряженность работы предполагает собою количество потраченного труда, выражающееся в расходовании не только физической мышечной деятельности, однако и нервно-психической интеллектуальной энергии, которая характеризуется напряжением органов зрения, слуха, концентрацией, размером и распределением заинтересованности, степенью ответственности и трудности исполняемой работы, сложностью требуемых расчетов.

С биологической точки зрения напряженность работы характеризуется степенью утомляемости, то есть физиологическим состоянием и здоровьем трудящегося в зависимости от степени активности тех или иных психофизиологических процессов, совершающихся в организме человека в период рабочей деятельности.

Напряженность работы оказывает огромное воздействие на продуктивность труда, так как её увеличение, как правило, приводит к увеличению производительности работы и в данном случае финансовая роль их равновелика. Напряженность работы должна быть подходящей. Человек должен быть поставлен в такие обстоятельства, которые бы застраховали его от погрешностей, а исполняемая деятельность принимала во внимание бы его возможности, была бы ему по силам.

Многочисленными изысканиями ученых подтверждено, что использование в производстве рациональных режимов работы и отдыха не только упрощает труд, но и сокращает утомляемость трудящегося и увеличивает эффективность работы. По этой причине установление графиков режима работы и перерывов обязано быть научно обосновано и быть законом для производства - одним из основных элементов научной организации работы.

Установлено, что продуктивность работы в течение трудового дня не бывает неизменной. Перемена величины почасовой производительности работы в течение трудового времени имеет конкретную закономерность. Физиологи отмечают 3 фазы перемены трудоспособности в динамике трудового дня: нарастающая, максимальная и снижающаяся.

Первая фаза - вработывание - длится в зависимости от вида работы с 10 до нескольких десятков минут. За это время совершается перестройка физиологических функций с предшествующей интенсивной работы человека к производственной деятельности

В данном периоде понемногу улучшается координирование движений, возрастают их точность и скорость, улучшается восприятие, устанавливается рабочая позиция, уравнивается дифференцирование системы дыхания и кровообращения, то есть, как указывал академик А.А.Ухтомский, в центральной нервной системе происходит формирование "рабочей доминанты".

Фаза вработываемости заканчивается переходом в так называемое "устойчивое рабочее состояние", если работа человека характеризуется наивысшей отдачей. Подобное состояние в большинстве случаев может поддерживаться в течение нескольких часов в зависимости от обстоятельств работы и его активности.

Как правило, спустя 3-4 минуты функциональность начинает понижаться, замедляются движения, рассеивается внимательность, появляется чувство голода, -начинается 3-я фаза работы - утомление обычно к этому периоду приурочивается обеденный перерыв.

По прошествии обеденного перерыва организму человека нужна новая фаза вработывания. Но она завершается быстрее, чем в начале трудового дня. 2-ая фаза устойчивого рабочего состояния продолжается как правило меньше, чем 1-ая и далее снова сменяется фазой развития утомления, что требует существенных волевых усилий с целью выполнения деятельности.

Целью целесообразных режимов работы и отдыха должно быть снижение периода вработывания, увеличение периода стабильной трудоспособности и снижение периода утомления. Явления утомления меняют эффективность работы не только в течение трудового дня, но и в течение рабочей недели. Закономерности изменения выработки по дням недели приблизительно такие же, как и в ходе трудового дня.

Изучение развития утомления и изменения производительности работы в течение рабочей недели дает возможность подобрать оптимальную длительность недели.

Работоспособность меняется не только по часам смены. По дням недели, но и в течение года из-за нарастания производственного утомления.

Обычно понижение трудоспособности прослеживается в феврале-марте, а затем стремительно нарастает к апрелю-маю. По этой причине предоставление рабочим отпусков в течение летнего периода положительно влияет на состояние здоровья и обеспечивает увеличение трудоспособности. Как показывает практика деятельность отечественной промышленности и ряда капиталистических компаний, отличные результаты предоставляет закрытие компаний в период



летнего отпуска с применением данного периода с целью выполнения планового ремонта оборудования.

Вопрос оптимизации режимов работы и отдыха по своему существу принадлежит к любому отрезку времени. Так, по отношению к рабочей жизни человека она содержит определение сроков начала и завершения рабочей деятельности сотрудников разного пола по различным профессиям. Эти сроки определяются на основе сведений возрастной физиологии и учета степени развития производительных сил общества, общественно политических вопросов, исторических обычаев.

Как выявили особые исследования, даже двухнедельный отпуск является основным средством кардинального снятия производственного утомления на продолжительный период.

Проектирование внутрисменного режима работы и отдыха охватывает мероприятия, нацеленные на сокращение периода вработывания, сохранение высокой степени трудоспособности, профилактику созревающего утомления.

Ускорению течения вхождения в работу содействует вступительная гимнастика, трансляция музыкальных передач и прочие способы воздействия на организм человека, обеспечивающие настрой физиологических функций на наилучший рабочий уровень.

Снижение трудоспособности в середине трудового дня в связи с утомлением предотвращается или же ослабляется внедрением перерыва на обед. Следует грамотно подобрать период обеденного перерыва, установить его продолжительность. Перерыв на обед имеет смысл предоставлять в середине трудового дня либо с отклонением в пределах тридцати минут. Стандартная длительность обеденного перерыва 40-60 минут. Она вводится с одной стороны, временем, нужным для частичного снятия утомления и предоставления большой трудоспособности рабочего во 2-ой половине трудового дня, с другой стороны - периодом, нужным для нормального приема пищи.

Число регламентированных перерывов на отдых определяется в зависимости от уровня и характера утомления, обуславливающих форму кривой трудоспособности в течение рабочей смены. Следует принимать во внимание скорость формирования утомления и относительную длительность периода стабильной трудоспособности. Отдых целесообразен в периоды, предшествующие уменьшению трудоспособности, с тем чтобы избежать внезапного развития утомления.

В соответствии с рекомендациями НИИ труда время регламентированных перерывов (микропауз) обуславливается на основе интегрального показателя глубины утомления, получаемого в ходе психофизиологического изучения, либо на основе количественной оценки тяжести работ по условиям их исполнения. Для расчетов используются 2 эмпирические формулы:

$$T_p = 1,41x - 7,85; (1.28)$$

$$T_p = - 0,58y, (1.29)$$

где  $T_p$  - общее время на регламентированные перерывы;

$x$  - коэффициент условий труда определяется в баллах на основе комплексной оценки тяжести деятельности по обстоятельствам труда;

$y$  - коэффициент утомления, определяется в условных единицах на основе интегральной оценки трудоспособности согласно сведениям физиологических исследований.

Согласно показателю утомления, исполняется разумное распределение труда и отдыха на основе стандартных графиков режима работы и отдыха. В настоящее время НИИ труда рекомендованы в целях внедрения на производстве 14 таких режимов, которые имеется возможность применять для многих типов работ, не сопряженных с так называемыми экстремальными условиями.

В связи с тем, что организм человека не идентично реагирует на физическую и нервную нагрузку в различное время суток, то его функциональность и эффективность работы на протяжении дня подвергаются определенным колебаниям. Наиболее значительная трудоспособность замечается в утренние и дневные часы (с 9 до 18 часов), в вечерние время она уменьшается, доходя до минимума в 4 часа утра.

При других равных критериях утренние и дневные часы более предпочтительны для деятельности, так как она наступает уже после полного ночного отдыха и совпадает с периодом наибольшей биологической активности, когда трудоспособность человека находится на возвышенном уровне. Деятельность в вечерние время сопряжена с предшествующим бодрствованием. К данному времени наступает затормаживание физических действий.

Работоспособность человека в течение недели также подвергается циклическим переменам. В начале она увеличивается, что содействует периоду вработывания.

Со 2 по 4 дни недели оставляется наиболее высокая функциональность, поэтому данный промежуток нужно максимально использовать в интересах производства.

Последовательность чередования смен обязана осуществляться в согласовании с природным суточным ритмом (утро-вечер-ночь). При частой еженедельной перестройке трудового динамического стереотипа это образует значительные дополнительные проблемы для организма человека. По этой причине чередование смен рационально осуществлять не еженедельно, а через более продолжительные отрезки времени.

Для сохранения самочувствия и обеспечения большой трудоспособности нужен ежегодный отпуск. Его содержание и характер обязаны быть противоположны содержанию рабочей деятельности. По этой причине для сотрудников, занимающихся физической работой, рекомендован спокойный отдых с незначительной, преимущественно интеллектуальной нагрузкой. У сотрудников интеллектуального труда отдых обязан быть активным, с ощутимой физической нагрузкой.

Согласно методическим рекомендациям НИИ труда графики режима работы и отдыха обязаны соответствовать следующим условиям:

- четко соответствовать режиму производственного процесса, особенностям производства, предполагаемому фонду работы оборудования;
- обеспечить стандартную передачу смен;
- обеспечивать систематичность и постоянность чередования труда и отдыха;
- предусматривать наиболее разумное применение вне рабочего времени;
- иметь наименьшее число часов работы в ночное время.

Таким способом, графики режима работы и отдыха должны рассматриваться не как раз и навсегда введенные, а как гибкий план трудового дня (смены) суток, недели, года.

Постоянное их усовершенствование и преобразование в соответствии с требованиями усложняющегося производства, переменой условий характера и обстоятельств работы, и достижениями в области психофизиологии - основная цель сотрудников, занимающихся научной организацией труда.

В заключение рассмотрим так же нарушения в области режима труда и отдыха на территории нашей страны. Выявление нарушений в этой области находится в компетенции Государственной инспекции труда. Регулярные проверки не слишком способствуют соблюдению правил и норм в данной области. Так же, злоупотребление работодателями своей властью не мотивирует работников в нашей стране отстаивать свои прерогативы и жаловаться на нарушение работодателями их прав в правоохранительные органы. Вполне вероятно, что причинами этого являются:

- правовая безграмотность работников;

- отсутствие уверенности в положительном исходе своей жалобы, а также недоверие к государственным службам в целом и правоохранительным органам в частности;

- страх лишиться дохода - быть уволенным работодателем за обращение в правоохранительные органы, из-за перенасыщенности рынка труда и плохих рекомендаций;

- просто нежелание защищать свои права - из-за традиционного недоверия к правоохранительным органам в нашей стране не принято обращаться к ним без веских причин;

- стадный инстинкт - «миллионы людей не жалуются на нарушение своих прав, так что и я не буду», «никто не жалуется, значит и я не буду» и т.д.

Таким образом, Государственной инспекции труда приходится справляться с поиском нарушений самостоятельно. Ведь шансы получить жалобу от недовольного работника крайне невелики.

С моей точки зрения, Государственной инспекции труда следовало бы гораздо более широко освещать в СМИ удачные для работников исходы таких обращений. Это вполне может побудить людей обратиться в правоохранительные органы с жалобами на нарушения их работодателями прав своего персонала.

Согласно исследованиям, в число наиболее распространённых нарушений на территории нашей страны входят:

- большинство нарушений в данной области связаны с отсутствием в организациях локальных нормативных актов, регулирующих распорядок времени работы и отдыха (графики сменности и отпусков, правила внутреннего трудового

распорядка);

- нередко встречается отзыв работников из ежегодного отпуска без предоставления на то их письменного согласия, а также предоставление сотрудникам отпусков меньшей продолжительности, чем установлено в трудовом законодательстве;

- также встречается нарушение права работников на денежную компенсацию в случае неиспользования отпуска и игнорирование обязательной денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении сотрудника;

- игнорирование минимального срока еженедельного непрерывного отдыха.

Выводы по главе 1:

- ○ 1. Актуальность темы режимы труда и отдыха очевидна, поскольку, как следует из проведённого исследования, отсутствие или нарушение режимов приводит к значительной потере трудоспособности персонала, что в свою очередь крайне негативно сказывается на текучести кадров и финансовом положении организации.
- 2. Графики работы персонала требуют постоянного обновления на основании тщательного исследования факторов, влияющих на утомляемость работников.
- 3. Для разработки режимов труда и отдыха в организации необходим разносторонний комплексный социально-экономический подход.
- 4. Утомляемость серьёзно сказывается на работоспособности сотрудников, а в случае несоблюдения режима работы и отдыха может наступить переутомление, которое серьёзно скажется на здоровье сотрудников.
- 5. Правила и нормы охраны труда направлены в первую очередь на сохранение здоровья работников, а потому обязательны к исполнению. Их нарушение же может привести к штрафу как работодателей, так и работников, а также привести последних к потере физического или эмоционального здоровья.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Рационализация режимов труда и отдыха является весьма значительным аспектом совершенствовании организации труда.

Основная задача рационального режима труда и отдыха состоит в том, чтобы добиться быстрой вработываемости работников, максимально повысить длительность стабильной высокой работоспособности, а также свести к минимуму продолжительность фазы утомления.

Составление рационального режима работы и отдыха требует разностороннего изучения влияющих на утомление персонала факторов. Кроме того, необходимо соблюдать законы ТК РФ, касающиеся режима труда и отдыха, а также рекомендации НОТ, чтобы избежать потери трудоспособности персонала и связанных с ней неприятностей.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Бобкова. Охрана труда и техника безопасности: обеспечение прав работника. – М.: Омега-Л, 2010.
  2. Зайцев. Организация труда персонала: Учебник. – М.: Инфра-М, 2008.
  3. Девисилов. Охрана труда. – М.: Форум, 2010.
  4. Карнаух. Охрана труда. – М.: Юрайт, 2011.
  5. Экономика и социология труда. Е. Жулина; Н. Иванова. Издательство «Экзамен XXI»; Москва; 2006.
  6. Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев. Трудовое право 2-е изд. - СПб.: Питер, 2008
  7. ТК РФ.
  8. Основы об охране труда
  9. Леженкина Т.И., Научная организация труда персонала, 2012
  10. Гаврилова С. В. , Иванова-Швец Л. Н. Организация труда персонала: учебно-практическое пособие, Евразийский открытый институт, 2010.
  11. Складневская В. А. Экономика труда: учебник, Дашков и Ко, 2015
  12. Е.В. Маслов, Организации труда персонала, Новосибирск 2008
  13. <http://www.studfiles.ru/preview/5185371/page:40/>
  14. <http://www.studfiles.ru/preview/1856562/page:3/>
  15. <http://diplomba.ru/work/24194>
- 
1. Бобкова Охрана труда и техника безопасности: обеспечение прав работника. – М.: Омега-Л, 2010. С. 65. [↑](#)

2. Зайцев Организация труда персонала: Учебник. – М.: Инфра-М, 2008. С. 74 [↑](#)
3. Зайцев Организация труда персонала: Учебник. – М.: Инфра-М, 2008. С. 74. [↑](#)
4. Девисиллов Охрана труда. – М.: Форум, 2010. С. 52 [↑](#)
5. Карнаух Охрана труда. – М.: Юрайт, 2011. С. 43. [↑](#)
6. Бобкова Охрана труда и техника безопасности: обеспечение прав работника. – М.: Омега-Л, 2010. С. 65. [↑](#)
7. **Экономика и социология труда. Е. Жулина; Н. Иванова. Издательство «Экзамен XXI»; Москва; 2006, с. 11.**  
[↑](#)
8. <http://www.studfiles.ru/preview/5185371/page:39/> [↑](#)
9. Статья 216 ТК и статья 11 Основ об охране труда [↑](#)
10. Статья 226 ТК [↑](#)
11. [↑](#)
12. Статья 225 ТК [↑](#)
13. <http://www.studfiles.ru/preview/5185371/page:40/> [↑](#)
14. Статья 220 ТК. [↑](#)

15. Трудовое право (Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев) [↑](#)

16. <http://www.studfiles.ru/preview/1856562/page:3/> [↑](#)

17. <http://www.studfiles.ru/preview/1856562/page:4/> [↑](#)

18. Статья 305 ТК РФ [↑](#)

19. Статья 100 ТК РФ. [↑](#)

20. Статья 107 ТК РФ. [↑](#)

21. Статья 108 ТК РФ. [↑](#)

22. Комментарии к статьям 111-113 ТК РФ. [↑](#)

23. Комментарии к главе 19 ТК РФ [↑](#)

24. <http://www.studfiles.ru/preview/5017334/page:8/> [↑](#)

25. <http://www.studfiles.ru/preview/5017334/page:8/> [↑](#)

26. <http://www.studfiles.ru/preview/5017334/page:8/> [↑](#)