

image not found or type unknown



Как известно, деятельность человека, сфера применения его труда весьма разнообразна. Работа по трудовому договору, творческая и предпринимательская деятельность, в конце концов, работа по дому, по уходу за детьми. Но у всех перечисленных и не упомянутых видов труда есть все же общая черта - категория рабочего времени.

Трудовая деятельность каждого работника независимо от специфики его трудовой функции проистекает во времени. Поэтому время, затрачиваемое работником на труд, является основным мерилем эффективности трудового процесса. Это обстоятельство определяет значение рабочего времени как экономико-правовой категории, а также обуславливает необходимость его учета применительно к каждому работнику.

Таким образом, проблема правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в настоящее время весьма и весьма актуальна.

Начнем с того, что легальное определение понятия «рабочее время» дано в ст. 91 Трудового кодекса РФ.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени - перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях; перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей до 1,5 лет; периоды простоя не по вине работника, и др.

Из этого следует, что рабочее время - важная категория трудового права.

Правовое регулирование рабочего времени направлено в основном на достижение следующих трех целей:

- производительное использование рабочего времени;

- охрана здоровья, длительное сохранение работоспособности, трудовой активности наемного работника;
- повышение уровня профессиональной подготовки исполнителя — участника совместного, наемного, договорного труда.

Один из аргументов в поддержку этого тезиса – ограничения для охраны здоровья работников. Это, например, установление сокращенного рабочего времени для некоторых категорий работников – до 16, 18 лет, инвалидов, работников с вредными условиями труда. Кроме того, согласно ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Теперь рассмотрим виды рабочего времени. В зависимости от продолжительности:

- рабочее время нормальной продолжительности;
- сокращенное рабочее время;
- неполное рабочее время;
- работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная - ст. 99 Кодекса; ненормированный рабочий день - ст. 101 Кодекса).

Нормальная продолжительность рабочего времени - это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) независимо от формы собственности организации, где осуществляются трудовые отношения. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Это подтверждается Конвенцией МОТ №47 о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю и ст. 91 ТК РФ. Помимо этого, правовое последствие установления работнику нормальной продолжительности рабочего времени - выплата ему заработной платы в полном размере и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Сокращенное рабочее время - установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой. Как уже было отмечено, это установлено для охраны и защиты более незащищенных категорий работников – до 18 лет, инвалидов, работников с вредными условиями труда.

Термин "неполное рабочее время" охватывает:

- неполный рабочий день;
- неполную рабочую неделю.

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени является самостоятельным видом рабочего времени.

Следующий вопрос касается учета рабочего времени. Основным документом, подтверждающим учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, является Табель учета рабочего времени.

Существуют два основных вида учета рабочего времени:

- поденный;
- суммированный.

При поденном учете проработанное время учитывается за каждый день (смену).

Таким образом, основываясь на всем вышесказанном можно утверждать, что основная задача правового регулирования рабочего времени - установление продолжительности труда, норм рабочего времени.

В современных условиях функция государства и роль законодательства в регулировании условий труда и в частности рабочего времени кардинальным образом изменились. Связано это, конечно же, с пересмотром общего подхода к решению данного вопроса, в большинстве случаев данные моменты являются предметом коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования.

И надо отметить, что договоры и соглашения приобретают все большее значение в установлении продолжительности рабочего времени и его распределении. А закон определяет предельные нормы рабочего времени и максимальную его продолжительность. Организации, в свою очередь, вправе самостоятельно устанавливать продолжительность рабочего времени для своих работников, но не нарушая законодательство. То есть, локальные акты, исходя из сложившихся экономических и социальных условий, могут либо закреплять существующие в

законе нормы рабочего времени, либо сокращать их продолжительность, не уменьшая при этом оплату труда.