

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

ВИДЫ ПРАВОВЫХ НОРМАТИВОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ Types of Legal Regulations of Working Time

Т. М. Фахрутдинова – доцент кафедры гражданского права Омского юридического института, кандидат юридических наук

T. M. Fakhrutdinova – Assistant Professor of Civil Law at the Omsk Law Institute, PhD

***Аннотация.** В данной статье речь идет о нормах рабочего времени. Правовые нормативы как норма рабочего времени, нашедшая закрепление в законодательстве о труде, являются актуальным предметом исследования в трудовом праве.*

В научной публикации анализируются проблемы установления в законодательстве о труде следующих правовых нормативов рабочего времени: 1) рабочая неделя; 2) рабочая смена (продолжительность ежедневной работы); 3) учетный период; 4) лимит занятости; 5) рабочий день.

Автор отмечает, что если в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 г. основным правовым нормативом рабочего времени объявлялся рабочий день, за сокращение которого и велась борьба рабочего класса до 1918 г., то в Трудовом кодексе Российской Федерации 2001 г. основным правовым нормативом рабочего времени становится рабочая неделя.

The article deals with norms of working time. Legal standards referring to the norm of working time, which are found in labor legislation, are topical subject of research in labor law.

The author examines the problem of establishing the following legal regulations of working time in the labor law: 1) work week, and 2) shift (duration of daily work), 3) an accounting period, and 4) limit of employment, and 5) working day.

The author notes that while the Labour Code of the RSFSR (1922) declared that the basic legal norm of working time should be a working day (shortening of the working day was one of the main political goals of the Russian working class before 1918), the Labor Code of the Russian Federation in 2001 established the working week as the standard legal norm of working time.

***Ключевые слова:** правовые нормативы, продолжительность ежедневной работы, учетный период, лимит занятости, рабочий день, рабочая неделя.*

Legal norms, the duration of daily work, the accounting period, the limit of employment, hours, working week.

Правовой норматив рабочего времени – это норма рабочего времени, нашедшая закрепление в законодательстве о труде. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплены следующие правовые нормативы рабочего времени: 1) рабочая неделя; 2) рабочая смена (продолжительность ежедневной работы);

3) учетный период; 4) лимит занятости; 5) рабочий день. Рабочая неделя – продолжительность рабочего времени в течение календарной недели (40 часов согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ) является наиболее общей его мерой, применяемой в условиях как пятидневной, так и шестидневной рабочей недели. По своей продолжительности рабочая не-

деля может быть как нормальной, т. е. 40-часовой, так и сокращенной либо неполной. Основным видом рабочей недели является пятидневная. По структуре, которую определяет работодатель, пятидневная рабочая неделя состоит из пяти рабочих и двух выходных дней. Как правило, шестидневная рабочая неделя устанавливается на предприятиях, где по характеру производства и условиям труда нецелесообразно введение пятидневной рабочей недели. Так, по графику шестидневной рабочей недели работают многие учебные заведения, большинство больниц и иные социальные учреждения. Согласно ст. 95 ТК РФ накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. Рабочая смена – это рабочий день при сменной работе. Смена – промежуток времени, по истечении которого сменяются работающие, занятые в одном и том же технологическом процессе. Она может быть дневной и ночной. Установленные трудовым законодательством гарантии, обеспечивающие ограничение продолжительности ежедневной работы (смены), включают также правила, касающиеся продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, в ночное время. Согласно ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночным считается время с 22:00 до 6:00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом работодателем. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для лиц, принятых для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным

договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список таких работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным правовым актом. К работе в ночное время, согласно Трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам, не допускаются: беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и другие категории работников. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений¹, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным правовым актом, трудовым договором. Учетный период позволяет установить количество отработанных работником часов за календарный период, соотнести их с установленной по

¹ См.: *Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации* : постановление Правительства Рос. Федерации от 28 апр. 2007 г. № 252 // Рос. газ. 2007. № 100.

закону нормой рабочего времени. В этом смысле об учетном периоде можно говорить как о форме контроля над мерой рабочего времени, позволяющей выявлять ее фактическую переработку или недоработку определенного количества рабочих часов работником в установленный период времени. Такой период обычно закрепляется в локальных нормативных правовых актах, графиках сменности. Учетным периодом может быть месяц, квартал, иной период, но не более чем один год.

Лимит занятости – это установленный в законе предел занятости наемного работника в течение определенного календарного времени. Например, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников². Следовательно, законодатель закрепляет лимит дневной, недельной, годовой или иной занятости наемного работника. Можно говорить и о наличии в действующем законодательстве о труде такого правового норматива рабочего времени, как рабочий день. Законодатель в ТК РФ упоминает об «общей продолжительности рабочего дня (ч. 1 ст. 102), о работах, «интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня», что «рабочий день может быть разделен на части» (ст. 105, в заголовке (наименовании) которой законодатель также говорит о рабочем дне). При этом законодатель одновременно использует термины «смена» и «рабочий день», очевидно, подчеркивая тем самым их неидентичность. Однако в ТК РФ нет прямого указания на продолжительность рабочего дня, как, например, это закреплено применительно к рабочей неделе в

ч. 2 ст. 91 ТК РФ. Исходя из содержания ч. 2 ст. 1 ТК РФ, можно сделать вывод, что в Российской Федерации при шестидневной рабочей неделе применяется семичасовой рабочий день. Часть 3 ст. 95 ТК РФ накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе устанавливает пятичасовой рабочий день. Если в КЗоТе РСФСР 1922 г. основным правовым нормативом рабочего времени объявлялся рабочий день, за сокращение которого и велась борьба рабочего класса до 1918 г., то в ТК РФ 2001 г. основным правовым нормативом рабочего времени становится рабочая неделя.

Категория нормативов рабочего времени важна не только с точки зрения трудового права. Так, показателен вывод из судебно-арбитражной практики о том, что срок для устранения недостатков строительных работ считается разумным, если его определяют с учетом нормативов рабочего времени: «Полагая действия управления строительства по расторжению договора подряда незаконными, истец обратился в суд с иском.

Удовлетворяя заявленное требование, арбитражный суд исходил из доказанности доводов истца о том, что... установленные сроки для устранения недостатков не отвечают требованиям разумности. При этом суд отклонил в качестве доказательства разумности сроков устранения недостатков представленную ответчиком копию локального сметного расчета на демонтажные сметные работы, поскольку в расчете отражен не весь перечень работ, устранить недостатки по которым требовалось.

Суд кассационной инстанции считает, что судом при принятии решения не исследовался в полном объеме вопрос разумности срока, представленного для устранения замечаний. При новом рассмотрении суду необходимо исследовать указанные вопросы, дать оценку разумности срока с учетом нормативов рабочего времени на устранение замечаний заказчика»³.

В трудовом праве вопросы о разумности правовых нормативов и их соотношения с объемом работ, установленных для конкретного работника, решаются с помощью института нормирования труда.

² Правовой норматив «рабочая неделя» в трудовом праве получил широкое распространение в связи с введением пятидневной рабочей недели 7 марта 1967 г. См., напр.: *О переводе рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями*: постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 7 марта 1967 г. № 199 // СП СССР. 1967. № 7, ст. 32; *О некоторых вопросах, связанных с переводом рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями*: разъяснение Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 8 апр. 1967 г. № 4/П-10 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1967. № 6.

³ См.: *Постановление* ФАС Западно-Сибирского округа от 22 янв. 2007 г. № Ф04-8178/2006(28985-А75-20) по делу № А75-4085/2006. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».