

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 347.73:336.2

## СОКРАЩЕННЫЕ И НЕПОЛНЫЕ ПРАВОВЫЕ НОРМАТИВЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ *Condensed and Incomplete Legal Practice of Time*

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

**T. M. Fakhrutdinova** – Associate Professor of the Department of Civil Law, Omsk Law Institute, LL.M.

***Аннотация.** В данной статье речь идет о рабочем времени и его видах. Правовые особенности анализируемых в статье видов рабочего времени являются актуальным предметом исследования, имеющим большое значение для регулирования отношений в сфере наемного, подчиненного работодателю труда. В научной публикации анализируются проблемы установления неполного и сокращенного рабочего времени. На основе анализа действующего российского законодательства в сфере труда автор формулирует критерии, позволяющие различать эти виды рабочего времени.*

*This article is about the working time and its varieties. This a scientific publication analyzes the problem of establishing a part-time and reduced working time. Based on an analysis of Russian legislation in the workplace, the author formulates the criteria to distinguish these kinds of working time.*

***Ключевые слова:** рабочее время, трудовое право, правовые нормативы, продолжительность ежедневной работы.*

*Keywords: working hours, employment law, legal standards, the duration of daily work.*

Законодательно закреплен ряд норм рабочего времени – *правовых нормативов*. Они находят закрепление и в локальных нормативных правовых актах. Правовые нормативы рабочего времени могут конкретизироваться в трудовом договоре. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Правовые нормативы рабочего времени в Трудовом кодексе РФ различаются как правовые нормативы нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) и иные правовые нормативы. Последние включают в себя со-

кращенные правовые нормативы (сокращенная продолжительность рабочего времени – ст. 92 ТК РФ и др.), неполные правовые нормативы (неполное рабочее время – ст. 93 ТК РФ). Можно выделить несколько критериев, различающих эти два вида, в общем-то «уменьшенного», по сравнению с нормальным, рабочего времени. Во-первых, способ установления. Сокращенное время регламентируется в законе, прежде всего, в Трудовом кодексе. Неполные правовые нормативы рабочего времени могут устанавливаться как по соглашению сторон, так и по инициативе работника (ст. 262 ТК РФ). Во-вторых, субъективный критерий. Сокращенное время предоставляется четко указанным в законе лицам, как пра-

вило, социально не защищенным категориям работников (несовершеннолетние, инвалиды I или II групп, работники бюджетной сферы – педагоги, медики и др.). Так, для работников в возрасте до 16 лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов, от 16 до 18 лет – на 4 часа в неделю, инвалидам I и II групп – на 5 часов. Также сокращенное время предоставляется в зависимости от условий труда работников: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – на 4 часа в неделю, в ночное время – на один час ежедневной занятости в этих условиях.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» установлена продолжительность сокращенной рабочей недели для медицинских работников по отдельным их категориям. Все должности и (или) специальности таких работников по характеру и условиям труда разделены на четыре категории, три из которых объединены в перечни, данные в приложениях № 1, 2, 3.

Для работников, включенных в перечень приложения № 1 (занятых в инфекционных больницах, отделениях, палатах, кабинетах, кожно-венерологических диспансерах, лепрозориях и т. п.), установлена 36-часовая рабочая неделя.

Работники, включенные в перечень приложения № 2 (врачи исключительно амбулаторного приема, средний медицинский персонал физиотерапевтических и стоматологических лечебных учреждений), имеют 33-часовую рабочую неделю.

Согласно перечню должностей приложения № 3 (врачи туберкулезных организаций, патологоанатомы и т. п.) предоставляется сокращенная 30-часовая рабочая неделя.

Двадцать четыре часа в неделю работают медицинские работники, непосредственно осуществляющие гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях<sup>1</sup>.

На условиях неполного рабочего времени может работать любой работник, который при приеме на работу либо впоследствии договорится

о таком режиме труда со своим работодателем. Единственное, что законодатель и здесь ограничивает хозяйскую волю работодателя и обязует его устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Подобные исключения, связанные с инициативой отдельных категорий работников, не редкость в статьях Трудового кодекса, ведь трудовое право в России традиционно все же социальная отрасль. Например, ст. 128 или п. 1 ст. 262 ТК РФ, согласно которым одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Согласно п. 2 ст. 262 женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

И, наконец, третий критерий, различающий неполное и сокращенное рабочее время, – это оплата труда. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Несмотря на уменьшение количества рабочих часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени не ограничивает право работников на получение заработной платы в установленном в штатном расписании работодателя размере. Установление сокращенного рабочего времени за счет собственных средств работодателем

<sup>1</sup> См.: *О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности* : утв. постановлением Правительства Рос. Федерации от 14 февр. 2003 г. № 101 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 7, ст. 560.

улучшает положение такого работника по сравнению с теми, кто работает при 40-часовой рабочей неделе. Правовым последствием установления сокращенной продолжительности рабочего времени является получение заработной платы в полном объеме, а также сохранение за работником всех предусмотренных законодательством льгот и преимуществ. То есть работа на условиях сокращенного рабочего времени по предоставляемым льготам не отличается от работы с нормальной продолжительностью рабочего времени, фактически работникам с сокращенным рабочим временем производится доплата за неотработанные до нормальной продолжительности рабочего времени часы. Указанная доплата входит в заработную плату работников с сокращенным рабочим временем.

Исключением являются несовершеннолетние работники. Так, ст. 271 ТК РФ устанавливает, что при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Вероятно, это изъятие объясняется сложностью трудоустройства подростков на современном этапе.

Итак, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается нескольким категориям лиц.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

– для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов;

– для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

– при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены) (ч. 2 ст. 94), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной ежедневной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность ежедневной работы (смены) 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 Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч. 4 ст. 94).

Для инвалида рекомендуемая продолжительность ежедневной работы (смены) указывается в индивидуальной программе реабилитации, кото-

рая выдается по результатам медико-социальной экспертизы. Эта программа является обязательной для исполнения во всех организациях, независимо от их организационно-правовой формы.

В настоящее время сокращенная продолжительность ежедневной работы для большинства занятых на работах с вредными условиями труда устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Список утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 с последующими изменениями. Порядок применения Списка изложен в Инструкции, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20<sup>2</sup>. Все попытки признать данный нормативный акт недействующим и не подлежащим применению не увенчались успехом<sup>3</sup>.

В Списке предусматривается продолжительность ежедневной работы по каждой профессии, должности, виду работ и производства. Право на сокращенный рабочий день имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам

в соответствующих разделах Списка, независимо от того, в какой отрасли находятся эти производства и цеха. При этом рабочий день сокращается, если работник фактически занят во вредных условиях в течение всего сокращенного рабочего дня (п. 9 Инструкции). Работники, профессии и должности которых не включены в Список, но которые в отдельные периоды выполняют работы в производствах, цехах, по профессии и в должности с вредными условиями труда, предусмотренных Списком, сокращенный рабочий день в эти периоды должен устанавливаться той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе.

Важнейшим критерием различия неполного и сокращенного рабочего времени является то, что неполное рабочее время вводится по соглашению между работодателем и работником. По общему правилу работодатель не вправе в одностороннем порядке вводить неполное рабочее время, например, при отсутствии объема работ. Отсутствие согласия работников и их полномочных представителей на введение неполного рабочего времени (п. 5 ст. 74 ТК РФ) позволяет требовать оплаты не отработанных не по вине работника часов как простоя.

<sup>2</sup> См.: *Об утверждении* Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день : постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 окт. 1974 г. № 298/П-22. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> См.: *Об оставлении* без удовлетворения заявления о признании недействующими и не подлежащими применению постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 окт. 1974 г. № 298/П-22 в части утверждения Списка производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в отношении специальностей, связанных с добычей и переработкой каменной соли, помолом и погрузкой, фасовкой соли, и постановления Госкомтруда СССР от 1 марта 1991 г. № 56 «Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала предприятий и объединений, занятым на добыче и транспортировке соли» : решение Верховного Суда Рос. Федерации от 11 марта 2004 г. № ГКПИ2004-34. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».