

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/226633>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Трудовое право

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ 5

1.1 Понятие рабочего времени 5

1.2 Виды рабочего времени 6

ГЛАВА 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ 15

2.1 Понятие режима рабочего времени 15

2.2 Ненормированный рабочий день 18

2.3 Работа в режиме гибкого рабочего времени 25

2.4 Особенности режима рабочего времени при вахтовом методе и дистанционной форме работы 28

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 34

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Каждый человек на протяжении своей жизни хотя бы раз сталкивался с Трудовым правом: либо в качестве работника, либо в качестве работодателя. Право на труд является одним из основных прав человека, именно поэтому трудовую деятельность необходимо регулировать. В эпоху промышленных революций многие государства приняли первые шаги по регулированию трудовых отношений, с целью создания комфортных условий труда, пресечения эксплуатации и сохранения здоровья работников. Так возникла необходимость в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха, двух тесно связанных между собой понятий.

Рабочее время является одним из важнейшим условием труда работника, которое регулирует с одной стороны меру труда, с другой стороны направлено на предоставление времени отдыха работнику для восстановления сил. Оно позволяет обеспечить охрану здоровья, получать работодателю необходимую меру труда и повысить производительность труда во взаимосвязи со временем отдыха.

В истории России продолжительность рабочего дня впервые была ограничена в 1897 году и составляла одиннадцать с половиной часов, но это ограничение нельзя считать достаточным, поскольку привлечение к сверхурочной работе никак ограничено не было. Впоследствии, в советский период это было исправлено. Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) наиболее полно регулирует рабочее время, его режим и время отдыха и учитывает все требования и международный стандарты, установленные Международной организацией труда.

Некоторые нормы о труде настолько важны, что отдельные положения закреплены и в Конституции Российской Федерации. Так, в ст. 37 указано «каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

Особенно актуальной тема режима рабочего времени и времени отдыха становится в виду отмены множества актов советского периода, которые продолжали действовать в Российской Федерации в части, не противоречащей ТК РФ, а также в условиях введения ограничительных мер, связанных с распространением коронавирусной инфекции COVID-19.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с трудом.

Предметом исследования является режим рабочего времени.

Цель: рассмотреть рабочее время как условие трудового договора

Задачи:

- изучить понятие рабочего времени;
- рассмотреть виды рабочего времени;

- показать правовое регулирование режима рабочего времени.  
Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

## ГЛАВА 1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

### 1.1 Понятие рабочего времени

Существует множество определений рабочего времени. Все зависит от области применения такого понятия. Например, с экономической точки зрения, рабочее время – это индивидуальное время участия сотрудника в работе организации. Однако обязательным к соблюдению оно становится только при обращении в юридическую форму – закреплении в законе [12, с.31]. Соответственно, право регулирует рабочее время только в том случае, если оно выступает мерой труда. И соблюдение рабочего времени тогда является обязательным как для работодателя, так и для работника.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ: «рабочее время – это 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 нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени» [8]. Иными словами, рабочее время включает в себя два периода. Первый – это время исполнения трудовых обязанностей. Второй – это время, в течение которого трудовые обязанности работником не выполняются, но в соответствии с трудовыми нормами такое время засчитывается как рабочее.

К периодам, которые засчитываются как рабочее время относятся:

- перерыв для отдыха и приема пищи, в случае, если работодатель не может предоставить перерыв для отдыха и приема пищи по условиям производства (исключена объективная возможность прекращения выполнения трудовой функции) (ст. 108 ТК РФ);
- технологические и организационные перерывы (перерыв для отдыха и обогрева работников, которые осуществляют трудовую функцию на открытом воздухе в холодное время) (ст. 109 ТК РФ);
- перерывы для кормления, который предоставляется женщинам с детьми в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);
- также, фактически, к такому периоду можно отнести и время простоя, не вызванного виной работника, поскольку простой по вине работодателя или по независящим от работника и работодателя причинам, оплачивается (ст. 72.2, ст. 157 ТК РФ) [8].

Также, в рабочее время обычно включены периоды организационных мероприятий (подготовка рабочего места, например).

Стоит сказать, что для некоторых категорий работников профильными нормативно-правовыми актами устанавливаются иные периоды, которые включаются в рабочее время. К таким категориям можно отнести, например, авиадиспетчеров или сотрудников образовательных учреждений.

ТК РФ устанавливает базовые правила включения тех или иных периодов в рабочее время, а отдельные нормативно-правовые акты (профильные) конкретизируют условия включения таких периодов в рабочее время.

### 1.2 Виды рабочего времени

В настоящий момент существует два вида рабочего времени – нормированное (длительность не превышает максимально установленные законодательством рамки) и ненормированное. Нормированное рабочее время разделяется на: нормальное; сокращенное; неполное.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать сорок часов в неделю [8], что соответствует конвенции Международной организации труда [4]. Ранее существовал Декрет о восьмичасовом рабочем дне, принятый Советом народных комиссаров РСФСР 29.10.1917 (утратил силу в 2019 году), который предусматривал ограничение продолжительности рабочего дня восьмью часами.

В настоящее время в законодательстве не осталось акта, который бы регулировал дневную продолжительность, однако, организации с пятидневной рабочей неделей также сохраняют восьмичасовой рабочий день, а организации, в которых невозможно ввести пятидневную рабочую неделю (например, образовательные организации, некоторые медицинские учреждения) устанавливают продолжительность рабочего дня семью часами на протяжении пяти дней, и в предвыходной день продолжительность рабочего

дня составляет пять часов.

Это выступает средством охраны труда, другими словами, строго определенная нормальная продолжительность рабочего времени обеспечивает заботу о здоровье и эффективности работника. Именно поэтому норму рабочего времени нельзя увеличить по соглашению сторон, гарантии при привлечении к сверхурочной работе достаточно широки и ответственность за нарушение работодателем норм о сверхурочной работе в отношении работника достаточно велика. С другой стороны, работодатель и работник в трудовом договоре могут предусмотреть меньшую продолжительность рабочего времени. Стоит отметить, что продолжительность рабочего времени тесно связана не только с правами работника и обязанностями работодателя, но и наоборот, с обязанностями работника и правами работодателя. Так, работник на протяжении рабочего времени обязан выполнять трудовую функцию, обусловленную соглашением (договором), обязан соблюдать правила внутреннего распорядка организации. В случае нарушения, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности или воздействовать на работника иным, не запрещенным законом способом. Например, материально, лишить сотрудника премии полностью или частично, если оплата труда включает в себя премирование [14, с.75]. Важно рассмотреть и международный опыт. В целом, опыт сорока часовой рабочей недели наиболее распространен, если говорить о продолжительности нормальной рабочей недели. Однако есть и другие примеры. В частности, во Франции продолжительность рабочей недели ограничена тридцатью пятью часами (ст. 1 закона Франции). Данное ограничение продолжительности нельзя в полной мере считать действительной, поскольку большинство занятых регулярно привлекаются к сверхурочной работе, и реальная продолжительность их рабочей недели составляет около сорока часов. Это обусловлено оплатой труда, поскольку один и тот же специалист получает вознаграждение за труд соразмерно выполненной работе (для стран Запада мало распространена фиксированная оплата труда). И, если результат работника на единицу времени не изменился, то и не изменилась его оплата труда.

В России в конце 2019 года Правительство в лице председателя Д.А. Медведева предложило всерьез рассмотреть четырехдневную рабочую неделю, что подразумевало бы сокращение максимальной продолжительности рабочей недели, и не должно было сильно отразиться на уровне заработной платы. Однако Союз промышленников выступил резко против, и идея осталась лишь идеей. Это можно объяснить следующим. Первое и самое важное – это производительность работника на единицу времени. Если результативность работника не меняется, то это означает, что работник будет получать меньшую плату за тот же труд при уменьшении времени работы. Но чтобы повысить результативность труда работника, нужно высококачественное современное оборудование и обучение, что требует значительных вложений собственников предприятий. В некоторых случаях такие изменения носят настолько существенный характер, что предполагают невозможность предоставления во время модернизации работы для выполнения (например, при замене фильтрующих элементов на предприятиях с вредными и опасными условиями труда требуется остановка деятельности).

Стоит проиллюстрировать. Публичное акционерное общество «ХИМПРОМ» (ИНН: 2124009521) является одним из лидеров химической промышленности, связанной со хлором. С 2015 года проведено сто пятьдесят три проверки и выявлено семьсот семьдесят шесть нарушений, множество из которых повторные. Часть нарушений вызвана нарушением норм

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные и правовые акты

1. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2016 г. по делу N 33-42030/2016 // Консультант Плюс.
2. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2015 по делу № 33-44271/2015 // Консультант Плюс.
3. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.10.2017 по делу N 33-18915/2017 // Консультант Плюс.
4. Конвенция N 47 Международной организации труда «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (Заключена в г. Женеве 22.06.1935) // Консультант Плюс.
5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Консультант Плюс.
6. Постановление Губернатора Московской области от 12.03.2020 N 108-ПГ // Консультант Плюс.
7. Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 01.02.2016 по делу N A45-15265/2015 //

Консультант Плюс.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) // Консультант Плюс.

Литература

9. Вишнепольская И. Топ-6 ошибок при установлении сменного режима рабочего времени и работы по графику. - М.: Практика, 2018. - 553 с.

10. Гейхман В.Л. Трудовое право. - М.: Новое знание, 2019. - 304 с.

11. Гейц И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени. - СПб.: Прогресс, 2019. - 280 с.

12. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха. - М.: Академия, 2019. - 471с.

13. Орловский Ю.П. Трудовое право. - М.: ЮНИТИ: ДАНА, 2018. - 345 с.

14. Панина А.Б. Трудовое право. - М.: Дашков и К°, 2018. - 172 с.

15. Сувернева А.И. Особенности ненормированного рабочего дня. - М.: Высшая школа, 2017. - 384 с.

16. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Весь Мир, 2019. - 188 с.

17. Трудовое право / пПод ред. В.М. Лебедева. - СПб.: Феникс, 2018. - 217 с.

18. Щербатова С. Ненормированный рабочий день – теория и практика. - М.: Проспект, 2019. - 259с.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/226633>