

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Пилич Павел Григорьевич

студент, Университетский колледж «Оренбургский государственный университет», РФ, г. Оренбург

Купарева Татьяна Валерьевна

научный руководитель, преподаватель, Университетский колледж «Оренбургский государственный университет», РФ, г. Оренбург

На сегодняшний день трудовое законодательство – это не только отрасль права, способная непосредственно воздействовать на основную производственную силу – людей, являющихся носителями рабочей силы, но и осуществлять охранительную функцию в процессе их трудовой деятельности. Немало важными институтами Трудового права является режим рабочего времени и времени отдыха. Взаимосвязь системы правового регулирования институтов рабочего времени и времени отдыха обусловлена единым объектом (время), на который направлено правовое воздействие [3, с. 35].

Актуальность темы заключается в том, что рабочему времени и времени отдыха присуща особая значимость, которая определяется их положением в системе трудового права России. Во-первых, рассматриваемые институты выступают в качестве принципов трудового права, которые закреплены в статье 37 Конституции РФ. Часть 5 статьи гласит, что каждый имеет право на отдых, работнику по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, оплачиваемый ежегодный отпуск, выходные и праздничные дни [6]. Во-вторых, представляют собой институты, расположенные в особенной части трудового права. В-третьих, являются существенными условиями правил внутреннего трудового распорядка и трудового договора [3, с. 38].

Статья 91 Трудового кодекса РФ определяет режим рабочего времени так: «Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора и правилами внутреннего трудового распорядка должен выполнять трудовую деятельность, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и федеральными законами относятся к рабочему времени». Также устанавливается обязательность учета рабочего времени работника работодателем и нормальная продолжительность, которая не может превышать 40 часов в неделю [7].

К видам рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом РФ необходимо отнести:

- 1) Сокращенная продолжительность рабочего;
- 2) Неполное рабочее время, – применяется по просьбе одного из родителей (опекуна или попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет); беременной женщины; лица, осуществляющего уход за больным членом семьи;
- 3) Работа в ночное время (составляет трудовую деятельность с 22 часов до 6 часов, продолжительность работы в ночное время сокращается на час, без отработок);
- 4) Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ненормированное рабочее время, сверхурочные) [7].

Так как использование рабочего времени непосредственно связано с достижением определенного коммерческого результата, традиционно оно рассматривается в науке трудового права как «время, принадлежащее работодателю». Время же отдыха, в свою очередь, является временем, в котором, прежде всего, заинтересован работник. Но повышение продолжительности времени отдыха не всегда отвечает интересам работника. В связи с взаимообусловленностью этих категорий, увеличение времени отдыха ведет к сокращению рабочего времени, что в свою очередь вызывает уменьшение размера заработной платы [3, с. 135].

Статья 106 Трудового Кодекса РФ определяет время отдыха, как «время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению».

На основании трудового законодательства к видам времени отдыха можно отнести: выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска; перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых.

Перерыв в течение рабочего времени для отдыха и питания работника предоставляется продолжительностью не более двух часов и не включается в рабочее время. Работник может по своему усмотрению использовать данный перерыв, также имеет право отлучаться с работы в период этого времени. Перерыв предоставляется после четырех часов от начала трудовой деятельности.

Общим, неизменным выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день устанавливается графиком предприятия, зачастую выходные дни предоставляются подряд [7].

При этом за работу в выходные дни Трудовым Кодексом РФ предусмотрено две формы компенсации: предоставление отдыха в другой день, либо компенсация в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Отдых в праздничные дни – это время, при котором работники освобождаются от работы в дни государственных праздников, установленных законом.

В соответствии с Конституцией РФ Трудовой Кодекс устанавливает в статье 114, что всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением рабочего места и заработной платы [6]. Трудовой Кодекс выделяет следующие виды отпусков (Глава 19 ТК РФ): отпуск целевого назначения; отпуск без сохранения заработной платы; отпуск по беременности и родам; отпуск по временной нетрудоспособности; ежегодный оплачиваемый отпуск.

Для соблюдения трудового законодательства, предупреждения и выявления правонарушений проводятся плановые и внеплановые проверки Федеральной службой по труду и занятости. Практически при любой проверке государственные инспекторы по труду могут обнаружить те или иные нарушения трудового законодательства, которые допускаются работодателями. По обобщенной Рострудом информации процентное состояние проверок связанных с рабочим временем и временем отдыха составило 13,8% - это достаточно значительный процент, даже, в связи с их нематериальным характером (Таблица 1).

Таблица 1.

Проверки ГИТ в % за 2016 год

Показатель	%
Оплата труда	42,9
Трудовой договор	30,0
Обучение и инструктирование работников по охране труда	20,2
Рабочее время и время отдыха	13,8
Материальная ответственность сторон трудового договора	8,5
Дисциплины труда и трудового распорядка	8,0

По данным государственной инспекции труда в Оренбургской области за 2015 год проведено 1742 проверки по вопросам соблюдения законодательства о труде. В ходе этих проверок было выявлено 6644 нарушения. В целях предупреждения и предотвращения нарушений в области трудового законодательства было выдано 1435 предписаний обязательных для исполнения. За нарушения требований трудового законодательства к административной ответственности было привлечено и оштрафовано 2470 должностных и юридических лиц. В 2015 год из 293 проверок было выявлено 156 нарушений рабочего времени и времени отдыха. Больше всего нарушений за 2015 год приходится на малые и средние предприятия, их число составило на 2015 год – 74. Можно сделать вывод о том, что нарушения трудового законодательства при несоблюдении режима рабочего времени в 2015 году имеют тенденцию к росту. (Таблица 2).

Таблица 2.

Нарушения трудового законодательства при несоблюдении режима рабочего времени по Оренбургской области за 2013-2015 год

	Общее количество		Индивидуальными предпринимателями		Юридическими лицами			
					Малое и среднее предпринимательство		Государственные муниципальные	
	Проверки	Нарушения	Проверки	Нарушения	Проверки	Нарушения	Проверки	Нарушения
2013	276	123	48	25	188	76	42	
2014	324	216	51	43	213	132	60	
2015	293	156	67	31	184	74	42	

Под реализацией действующего трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха.

При применении неполного рабочего времени и ненормированного режима рабочего времени, законодательство не дает четких и определенных предписаний, необходимых для реализации таких норм. В соответствии с чем, можно выделить несколько проблем:

- 1) Неоднозначность ряда норм трудового законодательства порождают многочисленные проблемы и противоречия в правоприменении. Например, при неполном рабочем дне, в законодательстве не определены минимальные и максимальные временные границы труда;
- 2) Проблема в ограничении объема трудовых прав в зависимости от меры трудового вклада;
- 3) Ненормированный рабочий день не ограничивается нормальной продолжительностью рабочего времени, в связи с чем, работник может привлекаться к выполнению обязанностей сверх нормы [1, с. 64].
- 4) Существуют также проблемы на локальном уровне, когда работодателем надлежаще не выполняются обязанности при соблюдении перерывов, предоставлении отпусков, присутствует нарушение временных границ рабочего времени и невыплата компенсаций.
- 5) Также российское законодательство игнорирует мировой опыт в сфере защиты трудовых прав лиц пожилого возраста. В России сложилось мнение о том, что люди пенсионного возраста менее трудоспособны и являются нежелательными работниками неспособными

выдержать нормальную продолжительность рабочего времени [1, с. 65].

Для решения выявленных проблем необходимо принять ряд следующих мер:

- 1) Установление уменьшенной вдвое нормы продолжительности неполного рабочего времени;
- 2) Введение пропорциональной зависимости между фактически выполненной мерой труда и объемом некоторых трудовых прав
- 3) Ограничение общего рабочего времени привлечения к труду работника с ненормированным рабочим днем;
- 4) Ужесточение мер ответственности в отношении работодателей, нарушающих трудовое законодательство при предоставлении свободного от работы времени и выплаты компенсаций;
- 5) Проведение мероприятий направленных на устранение трудовой дискриминации в отношении пожилого возраста.

Таким образом, подводя итог, время, в котором осуществляются правоотношения между работником и работодателем, являющееся объектом правового регулирования рабочего времени и времени отдыха представляет собой единое целое. Регулирование рабочего времени и времени свободного от его исполнения, соответствует общим целям и оперирует общими понятиями. Объединение двух этих институтов будет способствовать выработке общих принципов права в данной области, повышению качества правового регулирования, более эффективной защите прав и законных интересов всех участников трудовых отношений.

Список литературы:

1. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени / Радикульцева Е.Н. // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2012. – № 2-1. – 64-67 с.
2. Государственная инспекция труда в Оренбургской области. – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://git56.rostrud.ru>.
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник / М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 496 с.
4. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха // Консультант плюс, 2009.
5. Проверка ГИТ: «Какие нарушения чаще всего находят трудовые инспекторы». – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://atontrud.ru/novosti/56-proverka-git-kakie-narusheniya-chashe-vsego-nakhodyat-trudovye-inspektory.html> (Дата обращения 12.03.2017 г.).
6. Российская Федерация. Законы. Конституция РФ: федер. закон [принят Всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.: по состоянию на 2016 г.]: М.: Эксмо, 2015. – 32 с. – ISBN 5-699-77461-6.
7. Российская Федерация. Законы. Трудовой Кодекс РФ: федер. закон [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: по состоянию на 1 января 2017 г.] // СПС Гарант.