

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный университет»**

Юридический факультет

Трудового, экологического права и гражданского процесса.

***Работа за пределами установленной продолжительности  
рабочего времени***  
(магистерская диссертация)

**Выполнила магистранка**  
2 курса, 354м группы, дневного  
отделения  
Фашевская Дарья Ильинична

**Научный руководитель**  
Доцент, к.ю.н.  
Прасолова Инна Анатольевна

**Допустить к защите**

Зав. кафедрой,  
д.ю.н., проф. Е.С. Аничикин

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Магистерская диссертация  
защищена

«\_\_» июня 2017 г.

Оценка \_\_\_\_\_

Председатель ГЭК

Барнаул 2017

## Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. История развития законодательства о рабочем времени и понятие рабочего времени .....	8
1.1. История развития законодательства о рабочем времени .....	8
1.2. Понятие рабочего времени.....	12
Глава 2. Основания привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.....	21
2.1.Сверхурочная работа.....	21
2.2. Ненормированный рабочий день.....	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	52
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ....	62

## ВВЕДЕНИЕ

Трудовая деятельность - это основной элемент нашей жизни. Без нее немислимо удовлетворение человеческих потребностей и, как следствие, существование вообще. Все предприятия и организации, несмотря на прогрессивное развитие технических средств производства и разнообразных технологий, не способны функционировать без своих основных работников, которые выполняют все необходимые трудовые операции.

Труд и трудовая деятельность должны регулироваться законодательно. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

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 законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени<sup>1</sup>. По общему правилу нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Рабочее время устанавливается законодательством, исходя из биологических, психологических и иных возможностей организма человека.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 27.06.2017) // Собрание законодательства РФ.- 2002. - N 1. – Ч.1.- Ст. 3.

На практике, однако, не всегда речь идет только о нормальной продолжительности рабочего времени, поскольку это обусловлено различными причинами: технологией производства, особенностями производственного процесса, да и желанием самих работников.

На данный момент тема является актуальной, так как во многих организациях и предприятиях часты случаи, когда необходимо выполнить срочную работу, а рабочего времени работников для этого недостаточно. Работодателю приходится изменять продолжительность рабочего времени работников, предложить им задержаться на рабочем месте, выйти в выходной день или отработать дополнительно ночную смену сверх установленного для них рабочего времени.

При индустриальном типе производства наилучшие результаты достигаются при 8-часовом рабочем дне. Всякое превышение этой нормы влечет ухудшение результатов работы и состояния здоровья человека, а также рост экономических потерь. Практикуемое в настоящее время на ряде предприятий увеличение продолжительности рабочего дня до 9-12 часов и более сопровождается усилением физических и интеллектуальных нагрузок, ведет к снижению трудового потенциала страны. Новые работодатели не заинтересованы ни в четкой регламентации труда, ни в воспроизводстве трудовых ресурсов, поскольку интересы этих собственников заключаются в сиюминутном извлечении максимальной прибыли, а не в рациональном использовании имеющихся кадров. В случае снижения качества рабочей силы (из-за возраста, усталости, отсутствия или устаревания необходимых знаний, умений и т.д.) богатым источником ее пополнения служит рынок труда.

Результаты социологических исследований свидетельствуют о незащищенности работников от произвола работодателей, нарушений норм трудового законодательства о рабочем времени, об отсутствии компенсаций работникам при использовании сверхнормативного труда. В первую очередь

это относится к работодателям - индивидуальным предпринимателям любой сферы деятельности. Вопросам надлежащего установления и строгого соблюдения установленной продолжительности рабочего времени уделяется, к сожалению, минимум внимания.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрено, что работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника. Законодателем предусмотрены два вида такой работы: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день. На первый взгляд понятия сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня имеют много общего, так как отражают ситуации, при которых работники трудятся за пределами установленного для них рабочего времени. Многие работодатели подменяют одно понятие другим в различных ситуациях именно так, как удобно для них, но зачастую забывают о возможном нарушении закона. Руководителям предприятий и организаций очень важно различать эти понятия, чтобы на практике не совершать распространенных ошибок и избежать возможной ответственности и судебных тяжб с работниками.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся при привлечении работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Предметом исследования являются нормы трудового права, регулирующие работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени, нормы международного и зарубежного права в указанной сфере, труды ученых, а также судебная практика по теме исследования.

Целью научно-исследовательской работы является комплексное исследование законодательства, регламентирующего работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени, проблем теории и практики его применения.

Для реализации обозначенной цели были поставлены следующие задачи:

- исследовать историю развития законодательства о рабочем времени;
- проанализировать понятие рабочего времени;
- исследовать понятие и основания привлечения работника к сверхурочной работе;
- исследовать ненормированный рабочий день как особый режим рабочего времени.

В работе использованы труды таких ученых, как В.Л. Гейхман, С.В. Колобова, А.М. Куренной, М.В. Лушниковой, А.М. Лушников, В.И. Миронова, А.Ф. Нуртдиновой, И.Л. Панкратова, Е.Н. Самариной, и других.

Методологической основой исследования служит система современных методов познания:

- общелогические методы, такие как анализ, синтез, обобщение, описание и другие – позволили более углубленно и детально рассмотреть вопросы, касающиеся работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
- анализ нормативно-правовой базы позволил изучить не только учебную литературу, но и дополнительные источники, что позволило получить актуальную информацию с учетом последних изменений;
- сравнительно-правовой метод использовался при изучении способов защиты прав работника в случаях взыскания в судебном порядке оплаты за работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
- историко-юридический метод позволил изучить проблему работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени на различных этапах развития законодательства и правовой науки.

Нормативную и эмпирическую базу исследования составили нормы трудового права, закрепляющие работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени; материалы судебной практики.

Структура данной работы состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, заключения и списка использованной литературы и источников.

## Глава 1. История развития законодательства о рабочем времени и понятие рабочего времени.

### 1.1. История развития законодательства о рабочем времени.

Рабочее движение, появившееся в начале XIX в., выдвинуло одно из требований – ограничение законом рабочего времени. К середине века были достигнуты существенные результаты: приняты первые законы о труде, предусматривающие ограничения на использование труда для женщин и детей. Впоследствии они были распространены и на мужчин<sup>1</sup>.

В России до конца XIX в. рабочее время законодательно не было ограничено; рабочий день длился 14–16 часов в сутки, оставляя работникам лишь время на сон. Первым законом Российской империи, который регулировал время труда и время отдыха, стал Закон от 1 июня 1882 года «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». Он запрещал привлечение к работам детей до 12 лет; устанавливал, что малолетние в возрасте от 12 до 15 лет не могут работать более восьми часов в сутки, в воскресные и «высокоторжественные» дни и выполнять работы, которые по своим свойствам вредны для их здоровья. И только в 1897 году был принят первый российский Закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», ограничивший рабочий день рамками 11,5 часов (по субботам и в канун праздников – 10 часов), а для рабочих, занятых в ночное время – 10,5 часов. По «взаимному соглашению» рабочие могли работать в воскресный день взамен будничного. Вместе с тем сверх установленного этим законом рабочего времени можно было вводить ещё и сверхурочные работы по особому договору. Закон вступил в силу с 1 января 1898 года, был

---

<sup>1</sup> Кузнецов, Д.Л., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: учебник.-3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, - 2010. – VIII, - С. 89.



разом распространен на 60 губерний Европейской России и охватил все промышленные заведения и горные промыслы, частные и казённые (хотя на практике на казённых заводах уже и так в основном был установлен более короткий рабочий день). В то же время сверхурочные работы никак не ограничивались, что означало все тот же рабский труд. Не случайно поэтому первым декретом советской власти был именно Декрет о восьмичасовом рабочем дне – первый акт, реализующий требование международного рабочего движения (1-го Интернационала 1866 года). Он узаконил 48-часовую рабочую неделю, ограничил применение сверхурочных работ (к сверхурочным работам не допускались женщины и дети, не достигшие 18 лет), увеличил продолжительность минимального еженедельного непрерывного отдыха (с 24 до 42 часов), установил запрет на ночной труд (с 9 часов вечера до 5 часов утра) и прием на подземные работы женщин и детей до 18 лет.

Рабочий день продолжительностью 8 часов впервые в мире был введен в России в 1917 году.

Декрет Рабоче-Крестьянского правительства от 29 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне» определял понятие рабочего времени и устанавливал вместо 11,5-часового рабочего дня 8-часовой и 48-часовую рабочую неделю.

Инициативу по регулированию заработной платы взяли на себя профсоюзы. В январе 1918 года Петроградский союз рабочих-металлистов разработал Положение о нормах зарплаты в металлической промышленности Петрограда и его окрестностей, применявшееся на местах как общеобязательное. Оно послужило образцом для аналогичных положений в других отраслях хозяйства<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: Упр. персоналом, 2005. –С. 364.

Важнейшим нормативным актом этого периода стал Кодекс законов о труде (декабрь 1918 года).

В Кодексе были закреплены основные положения, регулирующие порядок найма на работу и увольнения с нее, рабочее время и время отдыха, организацию охраны труда. Действие Кодекса распространялось не только на государственные предприятия, но и на частные.

КЗоТ 1918 года содержал главы, регулирующие рабочее время и время отдыха, а также труд женщин и детей на производстве. Кодекс закреплял максимально возможную продолжительность рабочего времени и минимальную продолжительность времени отдыха.

С переходом к восстановлению народного хозяйства КЗоТ 1918 года окончательно устарел.

Введение хозяйственного расчета на предприятиях, допущение частного предпринимательства потребовали возобновить заключение коллективных договоров между профсоюзными организациями и администрацией.

В этих договорах должны были быть оговорены условия труда работников, а также содержаться тарифы заработной платы. Регулирование подобным способом размеров заработной платы было обусловлено не только наличием частного сектора, но и тем, что государственные предприятия находились в различном технико-экономическом состоянии. Чтобы обеспечить равную плату за равный труд, следовало компенсировать более высоким тарифом труд рабочих тех предприятий, где техника была хуже. Таким образом, возникла необходимость правового регулирования нормирования труда.

Все эти изменения нашли отражение в новом Кодексе законов о труде (30 октября 1922 года).

КЗоТ 1922 года впервые закрепил положение, согласно которому продолжительность рабочего времени как в производстве, так и на

вспомогательных работах, необходимых для производства, не может превышать 8 часов (статья 94). Для подростков от 16 до 18 лет, для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда и подземных работах, устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени 6, 5 и менее часов (статья 95).

КЗоТ закрепил новое положение, устанавливая сокращение рабочего времени для лиц, занятых умственным и конторским трудом (статья 95), а также ввел правила об ограничении пределов ночного времени.

Сверхурочные работы допускались в исключительных случаях и не более 120 часов в год. Однако уже к концу 1930-х годов, накануне войны, стало ясно, что необходимо провести трудовую мобилизацию и ввести трудовую повинность. Этим и было обусловлено решение в июне 1940 года о возврате к восьмичасовому рабочему дню и шести рабочим дням в неделю. Военное время и послевоенный период восстановления экономики потребовали введения в законодательство чрезвычайных мер, которые допускали также и обязательную сверхурочную работу. Лишь по окончании этого периода, в середине 1950-х годов был введен семичасовой рабочий день (при шестидневной рабочей неделе), или 42-часовая пятидневная рабочая неделя. Постепенно и эта продолжительность рабочего времени сокращалась. Конституцией РСФСР 1977 года в стране была установлена 41-часовая рабочая неделя. Трудовое законодательство соответственно тоже изменилось. В последствии этот показатель стал составлять 40 часов. В связи с этим и в КЗоТ Российской Федерации (в редакции от 25 сентября 1992 года) был закреплен это временное ограничение рабочей недели, которое действует и в настоящее время.

Трудовое законодательство - единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную

производственную силу - людей, являющихся носителями рабочей силы, но и защитить их в процессе трудовой деятельности<sup>1</sup>.

Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников.

Рыночная экономика вносит существенные изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение их субъектов в связи с внедрением новых форм собственности и методов хозяйствования, а также формирования рынка труда.

В 2001 году был принят ТК РФ, IV раздел которого посвящен рабочему времени.

Действующее законодательство о рабочем служит двум основным целям:

— во-первых, полному, рациональному и эффективному использованию трудового потенциала конкретной организации и всей Российской Федерации в целом;

— во-вторых, защите работников от чрезмерных перегрузок, обеспечению восстановления их трудоспособности, сохранению ее в течение длительного времени.

Знание законодательства о рабочем времени и времени отдыха участниками трудового процесса, сторонами трудовых отношений - работодателями и работниками, а также их представителями - администрацией и профсоюзами, служит важной гарантией соблюдения этого законодательства, а значит - и достижению целей, на которые оно направлено.

## 1.2. Понятие рабочего времени.

---

<sup>1</sup> Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – С.115.

Определение понятия рабочего времени дается в нормах международного трудового права. Так, в Конвенции МОТ № 172 «Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях»<sup>1</sup> (1991 года) и Рекомендации МОТ № 179 предусмотрено, что рабочее время - это время, в течение которого трудящиеся находятся в распоряжении предпринимателя.

Основные акты, регулирующие вопросы рабочего времени, были приняты МОТ еще в начальный период деятельности организации: это Конвенции N 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю»<sup>2</sup> (1919 года), N 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях»<sup>3</sup> (1930 года) и N 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю»<sup>4</sup> (1935 года). В Конвенциях N 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» и N 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» содержится общее (и малоактуальное для развитых стран в настоящее время) положение об ограничении рабочего времени до сорока восьми часов в неделю и восьми часов в день соответственно в промышленности, торговле и учреждениях. Несмотря на очевидность и архаичность этих норм, некоторые положения российского законодательства (неопределенность в отношении использования труда работников в режиме

---

<sup>1</sup> Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях: Конвенция N172 Международной организации труда // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 58-62.

<sup>2</sup> Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю: Конвенция N 1 Международной организации труда // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1 - 8.

<sup>3</sup> О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях: Конвенция N 30 Международной организации труда // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 213 - 218.

<sup>4</sup> О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 358 – 360.

ненормированного рабочего дня) не соответствуют требованиям этих Конвенций.

Определения рабочего времени и его нормальной продолжительности, даваемые в Трудовом кодексе Российской Федерации и Рекомендации МОТ N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени»<sup>1</sup> (1962 года) дополняют друг друга. В соответствии с Рекомендацией МОТ N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени», нормальная продолжительность рабочего времени – число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями, или там, где она не установлена таким способом, число часов, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов или является исключением из признанных правил или практики данного предприятия или производственного процесса. В соответствии же частью 1 статьи 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В статью 91 ТК РФ со временем внесены позитивные изменения, согласно которым:

— расширено легальное определение рабочего времени, ибо ранее оно было сформулировано применительно только к работодателю - организации, тем самым необоснованно был исключен работодатель - физическое лицо;

---

<sup>1</sup> О сокращении продолжительности рабочего времени: Рекомендация N 116 Международной организации труда // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1338 - 1343.

— конкретизированы и сужены источники трудового права, устанавливающие «иные периоды времени, относящиеся к рабочему времени» до нормативных правовых актов лишь Российской Федерации (тем самым подчеркнута важность и принципиальность регулируемых отношений).

Рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение дня. Оно может быть меньше или больше установленной для работника продолжительности работы.

В рабочее время включаются и другие периоды в пределах нормы рабочего времени, когда работа фактически не выполнялась. Например, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены), простой не по вине работника.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени представляет собой либо сверхурочную работу (если возникает по инициативе работодателя), либо работу на условиях ненормированного рабочего дня.

Работа по совместительству не является работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Предполагается, что работник заключает трудовые договоры о выполнении другой работы в свободное от основной работы время либо у того же работодателя (внутреннее совместительство), либо у другого работодателя (внешнее совместительство)<sup>1</sup>.

В ТК РФ прямо не указывается, что именно следует понимать под нормальной продолжительностью рабочего времени, но в части 2 статьи 91 говорится, что она не может превышать 40 часов в неделю. Для целей Рекомендации N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» нормальная продолжительность рабочего времени означает «число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными

---

<sup>1</sup> Смирнов О.В. Трудовое право. - М.: ТК Велби, Проспект, 2008 –С. 209.

договорами или арбитражными решениями, или там, где она не установлена таким способом, число часов, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов или является исключением из признанных правил или практики данного предприятия или производственного процесса» (пункт 11 Рекомендации). Согласно пункту 16 Рекомендации «все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, должны считаться сверхурочными, кроме тех случаев, когда, согласно принятому обычаю, эти часы учитываются при установлении заработной платы».

Согласно пункту 19 Рекомендации МОТ N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» сверхурочная работа должна оплачиваться по ставке или ставкам, превышающим ставку или ставки оплаты работы, выполняемой в рамках нормальной продолжительности рабочего времени. Ставка оплаты сверхурочной работы должна определяться компетентным органом в каждой стране, но ни в коем случае эта ставка не должна быть меньше 1,25 обычной ставки. Эта норма во внутреннем российском законодательстве реализуется в полной мере: согласно статьи 152 ТК РФ первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а каждый последующий час - не менее чем в двойном.

В пункте 17 Рекомендации указывается, что государственные органы должны устанавливать предельное число сверхурочных часов, которое необходимо отработать в течение определенного периода времени. Общее правило в данном отношении установлено в части 6 статьи 99 ТК РФ, где говорится о том, что продолжительность сверхурочных работ не может превышать 4 часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год. Однако из этого правила имеется очень важное исключение.

Согласно статьи 101 ТК РФ на основании коллективного договора, соглашения или локального акта, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников в отношении отдельных категорий



работников, возможно установление ненормированного рабочего дня. При этом такая работа не относится к сверхурочной, поэтому ограничения, касающиеся максимальной продолжительности и нормы о повышенной оплате, в данном случае не применяются. За работу в режиме ненормированного рабочего дня работникам полагается лишь дополнительный отпуск в размере не менее трех календарных дней. Такой подход ТК РФ идет вразрез с Рекомендацией МОТ N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени», в соответствии с которой и такого рода работа должна относиться к сверхурочной.

В пункте 14 Рекомендации N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» выделяются случаи, когда в качестве исключения можно привлекать работников к сверхурочной работе на разовой, временной либо постоянной основе.

В соответствии с этим пунктом Рекомендации компетентная власть или орган в каждой стране должны определить условия и пределы, в которых могут быть допущены исключения из нормальной продолжительности рабочего времени:

- в качестве постоянного исключения: для работы, которая по своему характеру должна выполняться с перерывами; в некоторых исключительных случаях, когда этого требуют общественные интересы; для работ, которые по техническим соображениям должны обязательно выполняться вне рабочего времени, установленного для предприятия, части предприятия или смены;

- в качестве временного исключения: при несчастном случае или угрозе такового; в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования; в случае непреодолимой силы; при необычном увеличении рабочей нагрузки; для наверстывания времени, потерянного при общих остановках работы, вызванных авариями оборудования, перерывами в снабжении энергией, неблагоприятными атмосферными условиями,

нехваткой материалов или транспорта и катастрофами; в случае угрожающей стране опасности

- в качестве периодического исключения: для ежегодной инвентаризации и подведения годовых балансов; для определенных видов деятельности сезонного характера.

Согласно пункту 21 Рекомендации N 116 для эффективной ее реализации: "...а) должны проводиться надлежащие мероприятия для обеспечения правильного применения положений, относящихся к продолжительности рабочего времени, путем надлежащей инспекции или другими способами; б) работодатели должны быть обязаны извещать соответствующих работников посредством вывешивания на предприятии объявлений или любым другим способом, одобренным компетентным органом власти: о времени начала и окончания работы; о времени начала и окончания каждой смены, если работа производится посменно; о периодах отдыха, которые не включаются в нормальную продолжительность рабочего времени; о рабочих днях недели; работодатели должны вести учет по форме, приемлемой для компетентного органа власти, обычного и сверхурочного рабочего времени и заработной платы каждого работника и, по требованию, представлять такие данные для проверки; должны предусматриваться санкции, соответствующие тому способу, посредством которого положения Рекомендации проводятся в жизнь».

В.И. Ковалев отмечает, что случаи привлечения работодателем работников к сверхурочной работе теперь разделены на работы, выполняемые с согласия работника и без такового. Законодатель исходил из того, что в экстремальной ситуации обязанность работодателя получить письменное согласие работника на сверхурочную работу может привести к негативным последствиям как для организации, так и для населения<sup>1</sup>. Таким

---

<sup>1</sup> Ковалев В.И. Новые изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации // Право в Вооруженных Силах. -2006. -№9. -С.5

образом, возвращается исключенная при принятии Трудового кодекса Российской Федерации возможность привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в чрезвычайных обстоятельствах. Новая редакция статьи соответствует положениям Конвенции МОТ N 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 года)<sup>1</sup>.

В связи со всем вышеизложенным можно сделать следующие выводы:

— под рабочим временем по трудовому праву следует понимать время, в течение которого работник в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, указанными в ТК РФ, в частности с правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, коллективным договором, а также условиями трудового договора должен выполнять порученную ему работу в установленном месте. Это означает, что в течение рабочего времени (рабочей смены) работник должен находиться на своем рабочем месте или в другом установленном месте работы (например, юрисконсульт - в суде) и выполнять или быть готовым к выполнению порученной ему работы;

— российское законодательство о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени редко расходится со сложившимся в международной практике подходом к данному режиму работы.

---

<sup>1</sup> О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 201 – 208.

## Глава 2. Основания привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени

### 2.1.Сверхурочная работа

Правовое регулирование сверхурочной работы имеет давнюю историю.

Закон Российской империи от 2 июня 1897 года «Правила о продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» предусматривал, что в договор найма могут быть включены условия только о таких сверхурочных работах, которые оказываются необходимыми по техническим условиям производства, вызываются случайными, зависящими от свойств самого производства отклонениями от нормального его хода. Эти работы могли быть признаны обязательными для рабочих лишь тогда, когда в правилах внутреннего распорядка указаны случаи, при которых допустимы сверхурочные работы, а в расценках и тарифах - остальные условия их проведения<sup>1</sup>.

Объем сверхурочных работ для каждого рабочего ограничивался 120 часами в год, однако сюда не входило время работ, обязательных для рабочего по договору о найме и необходимых по причине действия непреодолимой силы.

О сверхурочных работах, производимых всем заведением, целым его отделом или значительными группами рабочих, должен был незамедлительно уведомляться фабричный инспектор. Ему предоставлялось право требовать такого оповещения и при осуществлении сверхурочных работ незначительными группами и даже отдельными рабочими, в

---

<sup>1</sup> Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Рабочее время. Время отдыха. - М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. Вып. IX - X. – С. 105.

зависимости от конкретных условий. Случаи эти определялись фабричными инспекторами при утверждении правил учета сверхурочных работ.

На заведующего фабричным заведением возлагалась обязанность вести точный учет производимых в заведении сверхурочных работ, чтобы всегда можно было определить, сколько часов, когда именно и на каких условиях каждый рабочий был занят. Правила и формы учета сверхурочных работ составлял заведующий заведением, фабричный инспектор их утверждал. Эти правила или извлечения из них, касающиеся рабочих, должны были вывешиваться в мастерских<sup>1</sup>.

Циркуляр Министерства финансов чинам фабричной инспекции от 14 марта 1898 года, изданный по согласованию с Министерством внутренних дел, внес изменения в Правила от 2 июня 1897 года, в частности ввел категории обязательных и необязательных сверхурочных работ.

К обязательным были отнесены сверхурочные работы, которые оказываются необходимыми по техническим условиям производства; указания об их проведении могут вноситься в договор найма. Все прочие сверхурочные работы допускаются не иначе как по-особому в каждом отдельном случае соглашению заведующего промышленным заведением с рабочими, причем в договор найма воспрещалось включать условия относительно проведения таких работ.

Необходимыми по техническим условиям производства работами признавались лишь те, которые вызваны исключительно случайными, причем зависящими от свойств самого производства отклонениями от нормального его хода. Такие работы могли стать обязательными для рабочих лишь тогда, когда в правилах внутреннего распорядка указаны случаи, при которых эти работы должны производиться, а в расценках и тарифах

---

<sup>1</sup> Полетаев, Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ// Трудовое право. - 2002. - № 3.-С. 100.

означены условия их проведения<sup>1</sup>.

Декретом от 29 октября 1917 года определялось понятие сверхурочных работ, порядок привлечения к ним и оплаты такой работы. В частности, запрещалось привлечение к сверхурочным работам несовершеннолетних работников, а также устанавливалась предельная продолжительность сверхурочных работ (120 часов в год, не более четырех часов в течение двух дней подряд).

Согласно статье 93 КЗоТ РСФСР 1918 года работа сверх нормального рабочего времени (сверхурочная работа) по общему правилу не допускалась. В статье 94 того же кодекса закреплялись четыре исключительных случая привлечения к сверхурочным работам. В некоторых ситуациях допущение к сверхурочным работам осуществлялось с согласия соответствующего профсоюза или местной инспекции труда.

КЗоТ РСФСР 1918 года ограничивал продолжительность сверхурочных работ в течение двух суток подряд - она не должна была превышать четырех часов, но не предусматривал предельного количества сверхурочных часов в течение года. Запрещалось привлекать к сверхурочным работам некоторые категории работников: женщин и детей, не достигших возраста 18 лет.

В силу статьи 100 КЗоТ 1918 года каждый случай сверхурочной работы отмечался в трудовой книжке с указанием размера вознаграждения.

В соответствии со статьей 103 КЗоТ РСФСР 1922 года сверхурочные работы, как и в предыдущем кодексе, по общему правилу не допускались. В статье 104 содержался перечень исключительных случаев, когда допустимо было привлечение рабочих и служащих к сверхурочным работам, и устанавливался исключительный порядок их разрешения. Сверхурочные работы могли применяться только по постановлению расценочно-

---

<sup>1</sup> Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – С. 164.

конфликтной комиссии, при отсутствии таковой - с согласия фабрично-заводского местного комитета (ФЗМК) и разрешения инспектора труда, а в экстренных случаях - с последующим уведомлением инспектора труда. КЗоТ РСФСР 1922 года запрещал привлечение к сверхурочным работам лиц до 18 лет.

Проведение сверхурочных работ требовалось фиксировать в расчетной книге или особой книге сверхурочных работ.

В соответствии со статьей 54 КЗоТ РСФСР 1971 года сверхурочные работы, как правило, не допускались. В части 2 данной статьи (в редакции 1982 года) была установлена общая норма о применении сверхурочных работ лишь с разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации; в части 3 назывались лица, которых запрещалось привлекать к сверхурочным работам (беременные женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до одного года; лица моложе 18 лет, а также лица, обучающиеся без отрыва от производства). Работающие женщины, имеющие детей до восьми лет, и инвалиды могли привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия. В статье 55 упоминались уже пять исключительных случаев привлечения к сверхурочной работе. Статья 56 возлагала на администрацию предприятия, учреждения, организацию обязанность вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Таким образом, с 1918 года и до 1 февраля 2002 года, когда вступил в силу ТК РФ, привлечение работников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени допускалось лишь в исключительных случаях<sup>1</sup>.

Мировой опыт показывает, что государство при определенных условиях разрешает работодателям увеличивать рабочее время. К

---

<sup>1</sup> Трудовое право в Российской Федерации / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. - М: Норма, 2009. - С. 254.

сверхурочным работам привлекают обычно по причине потерь рабочего времени в связи с различными форс-мажорными обстоятельствами, вызвавшими сбои в производственном процессе, а также из-за приостановки работ<sup>1</sup>.

В статье 97 ТК РФ сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня относятся к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Эти разновидности работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени регулируются разными статьями ТК РФ. Различными являются как порядок их применения, так и способы компенсации переработки. Объединяет обе эти разновидности именно то, что работа выполняется за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника соответствующими нормативными актами или трудовым договором.

В соответствии со статьей 99 ТК РФ, сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Однако нужно учитывать то, что законодатель не установил, каким образом инициатива работодателя должна быть оформлена, так как письменная форма распоряжения не является единственной из возможных. Например, если работника привлекают к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - в обязательном порядке должно быть оформлено письменное распоряжение работодателя (статья 113 ТК РФ). Подобная норма в отношении сверхурочной работы могла бы значительно сократить количество спорных ситуаций, которые возникают, в том числе, из-за злоупотреблений со стороны работников<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Сыроватская, Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., переруб. и доп. - М.: Юристъ, - 1998.-С. 118.

<sup>2</sup> Миронов, В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: Упр. персоналом, 2005. -С.344.



В статье 99 ТК РФ законодатель ввел правовые ограничения, дабы не допустить превышения нормальной продолжительности рабочего времени – закрепляется порядок привлечения к сверхурочной работе, предельная продолжительность сверхурочной работы для каждого работника, установлен круг лиц, привлечение которых к сверхурочной работе запрещено.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в зависимости от причин, вызвавших необходимость организации сверхурочной работы. К ним относятся:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Также работодатель вправе привлечь работника к выполнению сверхурочной работы без его согласия:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

Ранее, в независимости от причины, побудившей работодателя привлечь работника к сверхурочной работе, данное привлечение было возможно только с письменного согласия работника. В настоящее время существует предложение продолжить процесс корректировки статьи 99 ТК РФ, а именно все случаи привлечения работника к сверхурочной работе (которые прямо предусмотрены) причислить к не требующим согласия работника. Однако данная позиция вызывает опасения - в ситуации несоблюдения законодательства такое изменение может привести к серьезному ухудшению ситуации с соблюдением прав работника<sup>1</sup>.

Международные нормы вместе с российским законодательством всегда исходили из того, что обстоятельства, при которых возможно превышение установленного рабочего времени, должны носить исключительный характер. Этот принцип установлен еще в Конвенции МОТ

---

<sup>1</sup> Дзугкоева З.В. Правовое регулирование рабочего времени: Автореферат канд. юрид. наук. - М., - 2010. - С. 7.

№ 1 об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, принятой в 1919 году, которая определила, что установленная ею максимальная продолжительность рабочего времени может быть превышена при несчастном случае, угрозе такового, при необходимости срочных работ по ремонту машин и оборудования или в обстановке действия непреодолимой силы, но лишь постольку, поскольку это необходимо во избежание серьезного нарушения нормальной работы предприятия. Более детальное перечисление обстоятельств, при которых допускаются сверхурочные работы, приведено в Рекомендации МОТ № 116 о сокращении продолжительности рабочего времени.

Кроме ранее перечисленных случаев, возможны и другие ситуации, когда возникает необходимость привлечения к сверхурочным работам. В таких ситуациях помимо письменного согласия самого работника также нужно учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (любого работника организации, а не только членов профсоюза).

Однако существуют ситуации, когда даже добровольное согласие работника не позволит работодателю привлечь его к работе сверхурочно - если работник относится к кругу лиц, для которых сверхурочная работа запрещена (беременные женщины (статья 99 ТК РФ) и работники, заключившие ученический договор с работодателем (статья 203 ТК РФ)).

Другие категории работников, которых также запрещено привлекать к сверхурочной работе, могут быть предусмотрены только федеральными законами, которые в настоящее время не приняты. Поэтому до их принятия в силу положений статьи 423 ТК РФ действуют отдельные подзаконные акты, запрещающие сверхурочные работы для отдельных категорий работников. Например, такой запрет существует в отношении лиц, больных открытой формой туберкулеза, или работников, занятых производством особо вредных

веществ, или на виброопасных работах, водителей автомобилей со стажем вождения автомобиля менее трех лет, в возрасте свыше 55 лет, часто и длительно болеющих, допущенных медицинскими водительскими комиссиями к управлению автотранспортными средствами в виде исключения. Запрещено привлечение к сверхурочной работе несовершеннолетних работников. Исключение - творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (статья 268 ТК РФ). Существует оговорка, которая специально сделана для несовершеннолетних спортсменов - они могут привлекаться к сверхурочным работам в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть 3 статьи 348.8 ТК РФ).

Отдельным категориям работников привлечение к сверхурочной работе не запрещается, однако оно связано с дополнительными требованиями: перед изданием приказа о привлечении к сверхурочной работе необходимо убедиться в отсутствии каких-либо медицинских противопоказаний. Данные требования действуют в отношении инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Если медицинские противопоказания отсутствуют, то это подтверждается медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Также, независимо от причин, по которым возникла необходимость привлечения таких работников к сверхурочной работе, это возможно только с их письменного согласия, при этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от данной работы.

Существуют льготы, которые предоставляются женщинам в отношении привлечения их к сверхурочной работе, распространяются на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (статья 264 ТК РФ), а также на матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до пяти лет без супруга (супруги), работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ).

Законодатель ограничил максимальную продолжительность сверхурочной работы – она не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Для отдельных категорий работников существуют отраслевые ограничения месячной продолжительности сверхурочных работ. Например, для каждого члена экипажа воздушных судов гражданской авиации сверхурочные работы не должны превышать 20 часов в месяц. Для работников метрополитена, которым установлен суммированный учет рабочего времени, количество сверхурочно отработанных за месяц часов не должно превышать 24 часов.

Данные ограничения существуют для того, чтобы защитить работников от чрезмерного сокращения времени отдыха. Но случаются обстоятельства, при которых эта норма не может быть соблюдена. Как пример - ликвидации последствий аварии на Саяно-Шушенской ГЭС. Работы производились круглосуточно и без выходных дней. Участники ремонтно-восстановительных работ говорили, что переработки уже в первые недели превысили все максимально допустимые пределы<sup>1</sup>.

Достаточно часто в практике возникает вопрос, связанный с работниками, для которых установлен режим ненормированного рабочего дня - могут ли они в каких-либо случаях привлекаться к сверхурочным работам с последующей повышенной оплатой. Некоторые ученые считают,

---

<sup>1</sup> Новикова О.И. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права: Автореферат канд. юрид. наук. - М., - 2010. - С. 8.

что для данных работников, которые выполняют за пределами рабочего времени свою трудовую функцию, компенсацией будет являться предоставляемый дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Если же работник выполняет несвойственную им работу за пределами рабочей смены, то в данной ситуации будет говориться о сверхурочных часах с соответствующей компенсацией. Опираясь на мнения ученых можно сделать вывод, что подобная ситуация может привести к неблагоприятным последствиям для работодателя, так как в соответствии со статьей 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, и речь идет о нарушении порядка перевода на другую работу (статья 72 ТК РФ).

В соответствии со статьей 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере либо (по желанию работника) ему предоставляется дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

При определении размера оплаты за сверхурочную работу работодателям не следует забывать о решении Верховного Суда Российской Федерации от 21.06.2007 № ГКПИ07-516, в котором говорится, что при оплате сверхурочной работы нет оснований учитывать другие, кроме оклада, дневной или часовой ставки, выплаты в пользу работника.

Важным является вопрос о подсчете сверхурочно отработанных часов. Обязанностью работодателя является обеспечение точного учета продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Это

выполняется путем отражения сверхурочно отработанных часов в таблице учета рабочего времени.

Однако, как показывает практика, в ситуациях, связанных с подсчетом сверхурочно отработанных часов, зачастую возникают проблемы.

Пример из судебной практики.

Работник обратился в суд с иском об оплате сверхурочных работ за спорный период. Работодатель-ответчик настаивал на том, что сверхурочных работ в силу толкования статьи 99 ТК РФ у работника не было. Суд установил, что работнику установлена нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю), суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в квартал; истец работал по графику со скользящими выходными. Информация о количестве рабочего времени, отраженная в графике, совпадала с информацией, указанной в таблице учета рабочего времени. Однако в ходе дела было установлено, что на предприятии для машинистов дополнительно велся специфический журнал, в котором сами машинисты отражали сведения о выполненной работе и количестве потраченного на это времени. Указанные сведения проверялись и принимались уполномоченным представителем работодателя. На основании сведений из указанного журнала и был установлен факт переработок истца. При этом, отвергая доводы ответчика, суд указал на то обстоятельство, что данный журнал заполняется и ведется самим машинистом, не свидетельствует о недостоверности отраженной в нем информации. Кроме того, суд учел, что представитель ответчика в судебном заседании не отрицал тот факт, что учет рабочего времени осуществляется в том числе и по данному журналу. С учетом данных выводов суд взыскал оплату сверхурочных работ с ответчика<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Кирилова Н.О. Рабочее время // Вопросы трудового права. -2014. -№3. – С. 8.

Вывод: даже если работодатель попытался никак не оформлять сверхурочную работу, при рассмотрении спора в суде могут быть предоставлены иные доказательства выполнения работником работы по заданию работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Или, например, такая ситуация.

Суд присудил выплатить работнику недоначисленную заработную плату, так как установил, что фактически в спорный период сотрудник отработал больше нормы рабочего времени. Между тем, в ходе спора суд выявил, что оформление сверхурочной работы было «половинчатым»: график дежурств и журнал сдачи смен отражали увеличенное время работы работника по сравнению с нормой, а табель учета рабочего времени фиксировал лишь норму рабочего времени в соответствии со статьей 91 ТК РФ. Однако это не помешало принять суду указанное решение и при таких обстоятельствах.

Вывод: так называемое «половинчатое» оформление привлечения работника к переработкам и (или) частичное отражение переработок в документах учета рабочего времени не гарантирует, что работодатель может безнаказанно сэкономить на оплате переработок.

При подсчете сверхурочных часов не должна учитываться произведенная сверх нормы рабочего времени работа в праздничные дни, так как она уже оплачена в двойном размере.

Не составляет никакой сложности выделить те часы, при поденном учете рабочего времени, которые оплачиваются не менее чем в полуторном размере и те, которые оплачиваются не менее чем в двойном. Но другая ситуация возникает при установлении суммированного учета рабочего времени, когда подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В такой ситуации подсчет и оплата сверхурочных часов нередко вызывает проблему у специалистов.



На практике чаще всего применяется следующий способ расчета: в полуторном размере оплачивается количество сверхурочных часов, которое не превышает двух часов, умноженных на число рабочих дней по календарю в учетном периоде, а остальные сверхурочно отработанные часы оплачиваются в двойном размере (если в организации не установлен более высокий размер оплаты)<sup>1</sup>.

Однако и в данных случаях возникают проблемы. Пример из судебной практики.

Работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, указав, что ему неправильно были оплачены часы переработок. В ходе рассмотрения дела было установлено, что расчет оплаты за сверхурочные работы производился работодателем неверно: расчет оплаты часов переработки производился за каждый день, в которых имелась переработка. Из представленных ответчиком документов следовало, что истцу произведена оплата за 263,6 часов сверхурочной работы в следующем порядке: в полуторном размере – 163 часа, в двойном размере – 100,6 часов, 5 часов оплачены в двойном размере, как праздничные. Между тем, на предприятии применялся суммированный учет рабочего времени, в связи с чем работодателю следовало начинать расчет переработки после окончания учетного периода и оплачивать сверхурочные часы в количестве 263,6 часов следующим образом: первые 2 часа сверхурочной работы истца за второе полугодие – в полуторном размере, остальные 261,6 часа – в двойном размере. Таким образом, суд согласился с требованиями истца и постановил довыплатить с работодателя оплату сверхурочных работ согласно новому расчету.

Вывод: даже если работодатель оплатил сверхурочную работу, но неправильно произвел расчет (оформил его) с него могут быть взысканы

---

<sup>1</sup> Лютов Н. Рабочее время и время отдыха// Вопросы трудового права. -2011. -№1. – С.13.

недоначисленные суммы по решению органа по рассмотрению трудовых споров.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации дало следующее разъяснение в связи с вопросом оплаты сверхурочно отработанных часов при суммированном учете рабочего времени: так как статья 152 ТК РФ устанавливает единый порядок оплаты часов сверхурочной работы, при суммированном учете рабочего времени работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.

Но данная позиция вызвала серьезную критику в научных кругах, так как такое решение вопроса создает необоснованные преимущества для работников с суммированным учетом рабочего времени - при одинаковой продолжительности сверхурочной работы такие работники получают заработную плату в более высоком размере, нежели работники с поденным учетом. Очевидно, подобный подход не отвечает принципу равенства прав и возможностей работников, одновременно нарушая принцип равной оплаты за труд равной ценности.

Нужно обратить внимание на еще одну проблему. Сверхурочная работа выполняется работником во время своего отдыха – до начала рабочего дня смены, после окончания рабочего дня смены, или даже во время перерыва для отдыха и питания. В статье 106 ТК РФ дано определение времени отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В статье 107 ТК РФ перечислены виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Однако в трудовом законодательстве не содержатся критерии приоритета того или иного времени отдыха или же

отдельных частей периодов, относимых ко времени отдыха. Не выделены и какие-либо виды времени отдыха, в течение которых за выполнение трудовых обязанностей работнику должны выплачиваться компенсации в большем размере, чем при выполнении тех же обязанностей в другие периоды отдыха. Тем самым, не имеется оснований для установления разницы в оплате двух первых и всех последующих часов сверхурочных работ, они должны оплачиваться в одинаковом размере.

Пример из судебной практики.

Работница учреждения здравоохранения обратилась в суд с иском о взыскании оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные дни. В иске пояснила, что по распоряжению руководства выходила на работу в свои выходные дни для оформления карточек больных и иной документации. В свои же рабочие часы принимала больший объем пациентов, чем предусмотрено, так как вместо девяти терапевтов работало только пять. Из-за нехватки кадров все пациенты с иных участков были распределены между работающими терапевтами, таким образом, ее нагрузка была повышенной, семи часов ежедневной работы не хватало, однако работодатель не оплачивал работу за пределами рабочего времени в повышенном размере и не компенсировал ее иными способами. В ходе рассмотрения дела факты уменьшенного количества работников в учреждении здравоохранения и повышенной нагрузки на работающих терапевтов подтвердились. Но при этом суд установил, что работодатель применял бригадную форму работы медицинских сотрудников: все пациенты были распределены равномерно, а за бригадный способ работы производилась доплата к заработной плате. Приказов о привлечении работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не имелось, данный факт совпадал с данными графика, табеля учета рабочего времени, бухгалтерской документацией по начислению заработной платы, журналами и прочими доказательствами, представленными ответчиком в дело. На основании

изложенного суд пришел к выводу об отсутствии переработок у истицы, о надлежащей оплате ее работы в режиме повышенной нагрузки в составе бригады и, соответственно, не нашел оснований для удовлетворения ее иска.

Вывод: далеко не всегда повышение нагрузки работника означает применение его труда за пределами нормальной установленной для него продолжительности рабочего времени; выход на работу работника в свой выходной день для дооформления документации, не оформленной в рабочие часы, при отсутствии приказов о привлечении к работе в выходной день не может быть квалифицирован как привлечение к работе по инициативе работодателя, а расценивается как личная инициатива работника.

## 2.2. Ненормированный рабочий день

Одним из видов режима рабочего времени является ненормированный рабочий день. В нашей стране первый нормативный акт, касающийся режима ненормированного рабочего дня, – постановление НКТ СССР от 13.02.28 № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем» – был принят в 1928 году. ТК РФ, вступивший в силу в 2002 году, впервые урегулировал применение ненормированного рабочего дня на законодательном уровне.

В соответствии со статьей 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Важно помнить, что при установлении работнику ненормированного рабочего дня не требуется его согласие на привлечение к работе в данном

режиме в отношении каждого случая привлечения к работе, что показано в судебной практике:

И. <...> работал в Торговом представительстве Российской Федерации во Франции от Министерства экономического развития и торговли РФ с 19 января 2009 года по 18 января 2011 года в должности дежурного коменданта, заработная плата была установлена в размере <...> долларов США. 19 января 2011 года срок трудового договора закончился, и он вернулся в Россию, где в марте 2011 года узнал о том, что ответчик обязан был оплачивать ему работу в выходные и праздничные дни, работу в ночное время и сверхурочную работу, однако за весь период работы указанные выплаты не производились, что и послужило основанием для предъявления в суд настоящего иска о взыскании с ответчика <...> руб. <...> коп. денежной компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда в размере <...> руб.

<...> 10 августа 2011 года судом постановлено обжалуемое решение, об отмене которого просит И.

Проверив материалы дела, заслушав стороны, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия не находит оснований к отмене решения.

Оценив доказательства по делу, суд первой инстанции пришел к правильному выводу об отказе в удовлетворении заявленных требований.

При этом суд обоснованно исходил из следующего.

Работа дежурного коменданта торгпредства, которая выполнялась истцом в соответствии со срочным договором от 19 января 2009 года, являлась сменной работой, особенности которой регулируются статьями 103, 110, 111 ТК РФ.

В этой связи требования истца, выполнявшего сменную работу, применительно к положениям статьи 103 ТК РФ, о выплате ему заработной платы за работу в общепринятые выходные дни (субботу и воскресенье) являются неправомерными.

Истец не привлекался к сверхурочной работе ни с его согласия, ни без его согласия. В соответствии со ст. 6 срочного трудового договора от 19 января 2009 года истцу был установлен ненормированный рабочий день. Кроме того, в связи с направлением истца на работу в торгпредство, истцу за счет бюджета РФ были обеспечены повышенные меры социальной защиты в части материального обеспечения, а также в части бытового обеспечения, что выше компенсаций, предусмотренных статьями 152 - 154 ТК РФ.

Разрешая спор, суд пришел к правильному выводу о пропуске истцом срока исковой давности, установленного в статье 392 ТК РФ, о чем было заявлено ответчиком.

Судебная коллегия определила решение Тверского районного суда г. Москвы от 10 августа 2011 года оставить без изменения, кассационную жалобу - без удовлетворения<sup>1</sup>.

А. Давыдов и Л. Мачянские Л. пишут о ненормированном рабочем дне следующее: ранее это словосочетание прочно ассоциировалось с какой-либо высокопоставленной должностью. При обычных обстоятельствах ненормированный рабочий день почти исключительно применялся к руководящим сотрудникам, наглядно показывая тем самым, что обилие начальственных прав перекрывается их, руководителей, повышенной ответственностью и занятостью.

Применение условий ненормированного рабочего дня к обычному сотруднику, не обремененному административно-властными полномочиями, было исключительным случаем.

Постепенно число сотрудников с ненормированным рабочим днем все возрастает и возрастает, причем независимо от степени важности их должности и характера выполняемой ими работы.

Если смотреть с точки зрения работодателя, то, безусловно, ему более

---

<sup>1</sup> Определение Московского городского суда № 33-37650 от 22.11.2011 г [Электронный ресурс] URL: <https://rospravosudie.com> (Дата обращения: 10.04.2017)

выгодны работники с ненормированным рабочим днем, чем работники, занятые на сверхурочных работах. Тому есть две главные причины:

— ненормированный рабочий день применяется к работнику только на основании приказа руководителя. А при сверхурочной работе требуется еще и согласие работника. То есть если работник, принятый на должность на условиях ненормированного рабочего дня, откажется работать сверх нормальной продолжительности рабочего дня, то его без проблем можно уволить за нарушение трудовой дисциплины. Чего ни в коем случае нельзя сделать при отказе работника трудиться просто сверхурочно в порядке статьи 99 ТК РФ - без согласия работника можно привлечь его к сверхурочным работам только при возникновении чрезвычайных, общественно опасных ситуаций (часть 3 статьи 99 ТК РФ);

— работа за нормальной продолжительностью при ненормированном рабочем дне не оплачивается дополнительно как сверхурочная работа<sup>1</sup>.

В результате юридической формулировки на практике ненормированный рабочий день подменяется понятием «режим работы с постоянными сверхурочными работами без дополнительной оплаты и ограничения по максимальному размеру таких переработок», что, несомненно, нарушает нормы по охране труда и права работников<sup>2</sup>.

Ненормированный рабочий день может устанавливаться лишь для отдельных категорий работников, которые включены в специальный перечень. Обычно он прилагается к коллективному договору или правилам внутреннего распорядка, действующим в организации. Этот перечень может быть установлен также в отраслевых, региональных и прочих соглашениях.

---

<sup>1</sup> Давыдов А., Мачянские Л. Ненормированный рабочий день: основания и практика применения // Трудовое право. - 2012. - N 10. - С. 22.

<sup>2</sup> Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманов Г.В. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – С. 210.

Наиболее целесообразно предусматривать ненормированный рабочий день для следующих специалистов<sup>1</sup>:

1) для государственных гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы. Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день определяется в соответствии со служебным распорядком государственного органа по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом;

2) ненормированный день может устанавливаться для водителей легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также для водителей автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятых на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях;

3) для юристов. Услуги юриста могут потребоваться в любое время. Например, руководство предприятия решило подать иск в суд, соответственно для этого необходимо подготовить множество документов в виде искового заявления, ходатайств и др. Кроме того, юрист будет еще и присутствовать на судебных процессах. В этот период для достижения положительного результата ему, естественно, придется работать в ненормированном режиме;

4) для бухгалтеров. Работа бухгалтера состоит из начисления заработной платы, составление баланса. Такая работа требует дополнительных временных затрат, для того чтобы уложиться в сроки, поэтому ненормированный день необходим для бухгалтера;

5) для преподавателей учебных заведений. Привлечение преподавателей к внеурочной работе происходит практически постоянно: подведение итогов в конце учебных четвертей, составление ведомостей, внеклассные занятия;

---

<sup>1</sup> Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: Упр. персоналом, 2005. –С.720



б) для руководителей предприятий. Чаще всего они организуют свой труд и решают вопрос о работе в ненормированном режиме. Основания могут быть различными: от необходимости просмотра и подписания большого количества документов, составления отчетности, планирования работы до разрешения внештатных ситуаций;

7) режим ненормированного рабочего дня может устанавливаться также для работников, занятых на условиях неполной рабочей недели (для работников на условиях неполного рабочего дня такой режим устанавливаться не может).

В коллективном договоре, соглашении или в Правилах внутреннего трудового распорядка должны быть установлены списки должностей служащих, которых организация может привлекать к работе на условиях ненормированного рабочего дня. Кроме того, поскольку режим труда и отдыха при ненормированном рабочем дне отличается от общих правил, установленных в организации, то он должен найти свое отражение и в трудовом договоре, заключаемом с работником (статья 57 ТК РФ). Например, в трудовой договор включается следующая формулировка:

1. работнику устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

2. в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должность, занимаемая работником, включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

В данном случае в дальнейшем от работника не потребуется получения его согласия. Если же в трудовом договоре такое условие не предусмотрено, то для того, чтобы установить работнику ненормированный рабочий день, в договор нужно будет внести соответствующие изменения, поскольку введение нового режима работы является изменением существенных условий труда. Причем о введении указанных изменений

работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

Лица, занимающие должности, указанные в Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, на общих основаниях освобождаются от работ в дни еженедельного отдыха, праздничные дни отдыха, за исключением случаев, особо оговоренных в коллективном договоре или трудовых договорах, или Правилах внутреннего распорядка, с указанием в них порядка компенсации за работу в эти дни<sup>1</sup>.

В отношении некоторых категории работников (работников в возрасте до 18 лет, инвалидов I или II группы, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), которым законодательно сокращается продолжительность рабочего времени, а также работников, которым работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением), ненормированный рабочий день не устанавливается ввиду ограничений, предусмотренных ТК РФ.

Распоряжение работодателя о привлечении работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени считается законным, если вызвано реальной необходимостью и если работник привлекается к выполнению трудовой функции, которая предусмотрена трудовым договором<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Гасанова К.К., Мышко Ф.Г. Трудовое право. 4-е изд.. - М.: 2012. — С. 216.

<sup>2</sup> Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. № 2132// Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2015. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

Законодательство не содержит каких-либо конкретных указаний относительно пределов переработки сверх установленной продолжительности рабочего времени. В ТК РФ сказано лишь о том, что работник может привлекаться к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени эпизодически, то есть в отдельные дни, а не постоянно. Систематическое привлечение к такой работе должно рассматриваться как нарушение требований трудового законодательства.

Пример из судебной практики.

Г. обратился в суд с иском к ООО "Транснефть Финанс" о взыскании вознаграждения по итогам работы за <...> год.

Решением Гагаринского районного суда г. Москвы от 8 сентября 2011 г. в удовлетворении требований Г. отказано.

В кассационной жалобе Г. ставит вопрос об отмене судебного решения, ссылаясь на его незаконность и необоснованность.

Проверив материалы дела <...>, судебная коллегия не находит оснований к отмене судебного решения.

В соответствии с частями 1, 2 статьи 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно п. 3.5 трудового договора по итогам работы общества за год работнику выплачивается вознаграждение в порядке, сроки и размере, установленных действующим в обществе Положением о выплате вознаграждения по итогам работы за год работникам ООО "Транснефть Финанс".

Разрешая настоящий спор, суд, руководствуясь требованиями действующего законодательства, оценив в совокупности собранные по делу доказательства, пришел к обоснованному выводу об отсутствии законных оснований для удовлетворения заявленных требований, поскольку установил

, что работодатель обоснованно снизил Г. размер вознаграждения по итогам работы за год.

При этом суд исходил из того, что в соответствии с п. 3.1 действующего в организации ответчика Положения о выплате вознаграждения по итогам работы за год работникам ООО "Транснефть Финанс" соответствующее вознаграждение распределяется на базовую и переменную части.

<...> В силу п. 3.6 Положения базовая часть вознаграждения может быть уменьшена по решению генерального директора общества работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой и производственной дисциплины или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей в течение отчетного года.

Как установлено судом, приказом общества от <...> года истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей в <...> году.

Принимая во внимание, что данное взыскание с истца не снято, суд правомерно указал на обоснованность снижения истцу базового размера вознаграждения.

Проверяя законность начисления истцу переменной части вознаграждения, суд установил, что эта часть вознаграждения определяется в зависимости от коэффициента трудового участия работника (п. 4.2 Положения), на размер которого влияет наличие нарушений трудовой и производственной дисциплины (п. 4.7.1 Положения) и качественное исполнение должностных обязанностей (п. 4.7.2 Положения).

При этом, как установлено судом, у Г. в течение <...> года имелись нарушения трудовой дисциплины в виде опозданий на работу, что подтверждается соответствующими докладными записками заместителя генерального директора общества по вопросам безопасности и начальника отдела внутреннего контроля.

Не могут быть признаны правильными доводы истца о том, что такие опоздания нарушением трудовой дисциплины не являются и на размер вознаграждения не влияют, так как он к дисциплинарной ответственности не привлекался.

В силу п. 4.7.1 Положения коэффициент трудового участия снижается за каждый случай нарушения правил внутреннего трудового распорядка, зафиксированный документально.

Таким образом, обязательного привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего трудового распорядка для определения величины коэффициента трудового участия Положение не требует.

Ненормированный рабочий день Г., на который ссылается истец, не освобождает его от обязанности не допускать опозданий на работу, так как в соответствии с условиями его трудового договора рабочий день истца начинается в 9:00.

С учетом того что факты опозданий истца на работу зафиксированы документально, ответчик вправе был учесть их при исчислении Г. размера вознаграждения.

При таких обстоятельствах вывод суда об отказе в удовлетворении исковых требований соответствует закону и подтверждается материалами дела.

Судебная коллегия определила решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 8 сентября 2011 г. оставить без изменения, кассационную жалобу Г. - без удовлетворения<sup>1</sup>.

Таким образом, как видно из приведенного судебного решения, суд не принимает доводы о равнозначности ненормированного рабочего дня и свободного посещения рабочего места. Работник должен соблюдать

---

<sup>1</sup> Определение Московского городского суда № 33-38948 от 30.11.2011 г [Электронный ресурс] URL: <https://rospravosudie.com> (Дата обращения: 10.04.2017)

требования правил внутреннего трудового распорядка и не вправе самостоятельно устанавливать начало и окончание рабочего дня (смены).

Каждый работник имеет право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, которые произошли не только при исполнении работниками своих трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), но и при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Учет и контроль явки на работу и ухода с работы ведется в таблице учета рабочего времени.

Поскольку при ненормированном рабочем дне работа выполняется за пределами нормальной ее продолжительности, то на практике такой учет может производиться на основании данных в журналах поста охраны. При отсутствии охраны в некоторых организациях используются электронные системы контроля рабочего времени.

Для работников с ненормированным рабочим днем:

— обязательна, установлена продолжительность рабочего времени: оно не может быть меньше предусмотренного графиком (распорядком) работ;

— работа, которую поручается выполнять во внеурочное время, должна относиться к функциональным обязанностям работника;

— обязателен установленный нанимателем общий или индивидуальный режим;

— нормального рабочего времени: начало и окончания работы, перерывы, если иное не предусмотрено соглашением сторон либо вытекает из специфики трудовой функции работника;

— предусматривается освобождение на общих основаниях от работы в выходные и праздничные нерабочие дни;

— обязателен порядок учета явок на работу, ухода с нее, учет в часах фактически отработанного нормального рабочего времени.

Возможный отказ от работы сверх установленной нормы в определенный день, является спорным вопросом и в большинстве случаев суды отказывают работнику в праве отказаться от такой работы<sup>1</sup>.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (часть 3 статьи 91 ТК РФ). Для тех, кто работает в режиме ненормированного рабочего дня, продолжительность переработок сверх установленного рабочего времени не влияет на размер заработной платы и определенную правилами внутреннего трудового распорядка продолжительность дополнительного отпуска.

Поскольку режим ненормированного рабочего дня допускает переработки сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени, они должны быть компенсированы. В качестве компенсации за работу в режиме ненормированного рабочего дня законом предусмотрено предоставление работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

За счет средств организации могут предусматриваться и другие льготы за работу в указанном режиме. К ним, в частности, могут быть отнесены повышение суммы заработной платы (установление специальной доплаты, повышенного (персонального) оклада), предоставление отпуска в удобное для работника время, направление работника на обучение за счет средств организации и т.п.

Если каких-либо компенсаций для работников с ненормированным рабочим днем предусмотрено не будет, то работы сверх нормы рабочего

---

<sup>1</sup> Смоленский М. Б., Мажинская Н.Г. Трудовое право Российской Федерации. - М., 2006

времени должны быть признаны сверхурочными с их дополнительной оплатой в порядке, установленном ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность дополнительного отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. ТК РФ устанавливает минимальную продолжительность отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, равную трем календарным дням. Максимальная продолжительность этого отпуска законом не установлена.

В отношении организаций, финансируемых из федерального бюджета, бюджета субъекта РФ или местного бюджета, порядок и условия предоставления дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются соответственно Правительством РФ, органами власти субъекта РФ и органами местного самоуправления.

Коммерческие организации вправе определять правила и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в режиме ненормированного рабочего времени, разрабатывать перечни должностей, в отношении которых может применяться режим ненормированного рабочего времени, самостоятельно. При этом разработанные и принятые правила и условия предоставления отпусков могут быть изданы отдельным приказом по организации, а продолжительность отпусков должна быть определена коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка<sup>1</sup>.

Право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день возникает у работника с момента заключения трудового договора о работе в режиме ненормированного рабочего дня.

---

<sup>1</sup> Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Том 2. - М.: Статут, 2009. – С.748.



Согласно общим правилам суммирования отпусков, предусмотренным статьей 120 ТК РФ, дополнительный отпуск для работников с ненормированным рабочим днем суммируется с основным оплачиваемым отпуском и другими дополнительными отпусками. Например, если работник, основной оплачиваемый отпуск которого составляет 28 календарных дней, имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда продолжительностью 6 календарных дней и на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 9 календарных дней, то общая продолжительность его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска составит:  $28 + 6 + 9 = 43$  календарных дня.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предусмотрен законодательством, расходы работодателя на его оплату относятся к расходам на оплату труда и не облагаются налогом на прибыль организации. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией по письменному заявлению работника. Не допускается замена денежной компенсацией некоторых ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, например, дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда или отпуска, предусмотренного для беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет (статья 126 ТК РФ). Кроме того, денежная компенсация за все неиспользованные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска выплачивается при увольнении работника.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ доктринальных положений, международных стандартов, а также российского законодательства о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени позволяет сформулировать следующие выводы.

Во-первых, 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 законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

На практике, однако, не всегда речь идет только о нормальной продолжительности рабочего времени, поскольку это обусловлено различными причинами: технологией производства, особенностями производственного процесса, да и желанием самих работников.

На данный момент тема является актуальной, так как во многих организациях и предприятиях часты случаи, когда необходимо выполнить срочную работу, а рабочего времени работников для этого недостаточно. Работодателю приходится изменять продолжительность рабочего времени работников, предложить им задержаться на рабочем месте, выйти в выходной день или отработать дополнительно ночную смену сверх установленного для них рабочего времени.

Во-вторых, трудовое законодательство - единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производственную силу - людей, являющихся

носителями рабочей силы, но и защитить их в процессе трудовой деятельности<sup>1</sup>.

Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников.

В-третьих, определение понятия рабочего времени дается в нормах международного трудового права.

Например, определения рабочего времени и его нормальной продолжительности, даваемые в ТК РФ и Рекомендации МОТ N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени»<sup>2</sup> (1962 года) дополняют друг друга. В соответствии с Рекомендацией МОТ N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени», нормальная продолжительность рабочего времени – число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями, или там, где она не установлена таким способом, число часов, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов или является исключением из признанных правил или практики данного предприятия или производственного процесса.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени представляет собой либо сверхурочную работу (если возникает по инициативе работодателя), либо работу на условиях ненормированного рабочего дня.

Работа по совместительству не является работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Предполагается, что работник заключает трудовые договоры о выполнении другой работы в свободное от основной работы время либо у того же работодателя

---

<sup>1</sup> Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – С.115.

<sup>2</sup> О сокращении продолжительности рабочего времени: Рекомендация N 116 Международной организации труда // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1338 - 1343.

(внутреннее совместительство), либо у другого работодателя (внешнее совместительство)<sup>1</sup>.

В-четвертых, в соответствии со статьей 99 ТК РФ, сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Однако нужно учитывать то, что законодатель не установил, каким образом инициатива работодателя должна быть оформлена, так как письменная форма распоряжения не является единственной из возможных.

Ранее, в независимости от причины, побудившей работодателя привлечь работника к сверхурочной работе, данное привлечение было возможно только с письменного согласия работника. В настоящее время существует предложение продолжить процесс корректировки статьи 99 ТК РФ, а именно все случаи привлечения работника к сверхурочной работе (которые прямо предусмотрены) причислить к не требующим согласия работника. Однако данная позиция вызывает опасения - в ситуации несоблюдения законодательства такое изменение может привести к серьезному ухудшению ситуации с соблюдением прав работника<sup>2</sup>.

Достаточно часто в практике возникает вопрос, связанный с работниками, для которых установлен режим ненормированного рабочего дня - могут ли они в каких-либо случаях привлекаться к сверхурочным работам с последующей повышенной оплатой. Некоторые ученые считают, что для данных работников, которые выполняют за пределами рабочего времени свою трудовую функцию, компенсацией будет являться предоставляемый дополнительный оплачиваемый отпуск за

---

<sup>1</sup> Смирнов О.В. Трудовое право. - М.: ТК Велби, Проспект, 2008 –С. 209.

<sup>2</sup> Дзугкоева З.В. Правовое регулирование рабочего времени: Автореферат канд. юрид. наук. - М., - 2010. - С. 7.

ненормированный рабочий день. Если же работник выполняет несвойственную им работу за пределами рабочей смены, то в данной ситуации будет говориться о сверхурочных часах с соответствующей компенсацией. Опираясь на мнения ученых можно сделать вывод, что подобная ситуация может привести к неблагоприятным последствиям для работодателя, так как в соответствии со статьей 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, и речь идет о нарушении порядка перевода на другую работу (статья 72 ТК РФ).

Важным является вопрос о подсчете сверхурочно отработанных часов. Обязанностью работодателя является обеспечение точного учета продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Это выполняется путем отражения сверхурочно отработанных часов в таблице учета рабочего времени.

Однако, как показывает практика, в ситуациях, связанных с подсчетом сверхурочно отработанных часов, зачастую возникают проблемы.

Из приведенной судебной практике можно сделать вывод о том, что даже если работодатель попытался никак не оформлять сверхурочную работу, при рассмотрении спора в суде могут быть предоставлены иные доказательства выполнения работником работы по заданию работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени. Также, что так называемое «половинчатое» оформление привлечения работника к переработкам и (или) частичное отражение переработок в документах учета рабочего времени не гарантирует, что работодатель может безнаказанно сэкономить на оплате переработок.

Не составляет никакой сложности выделить те часы, при поденном учете рабочего времени, которые оплачиваются не менее чем в полуторном размере и те, которые оплачиваются не менее чем в двойном. Но другая ситуация возникает при установлении суммированного учета рабочего

времени, когда подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В такой ситуации подсчет и оплата сверхурочных часов нередко вызывает проблему у специалистов.

На практике чаще всего применяется следующий способ расчета: в полуторном размере оплачивается количество сверхурочных часов, которое не превышает двух часов, умноженных на число рабочих дней по календарю в учетном периоде, а остальные сверхурочно отработанные часы оплачиваются в двойном размере (если в организации не установлен более высокий размер оплаты).

Однако и в данных случаях возникают проблемы. Пример из судебной практики показывает, что далеко не всегда повышение нагрузки работника означает применение его труда за пределами нормальной установленной для него продолжительности рабочего времени; выход на работу работника в свой выходной день для дооформления документации, не оформленной в рабочие часы, при отсутствии приказов о привлечении к работе в выходной день не может быть квалифицирован как привлечение к работе по инициативе работодателя, а расценивается как личная инициатива работника

В-пятых, в результате юридической формулировки на практике ненормированный рабочий день подменяется понятием «режим работы с постоянными сверхурочными работами без дополнительной оплаты и ограничения по максимальному размеру таких переработок», что, несомненно, нарушает нормы по охране труда и права работников<sup>1</sup>.

Законодательство не содержит каких-либо конкретных указаний относительно пределов переработки сверх установленной продолжительности рабочего времени. В ТК РФ сказано лишь о том, что работник может привлекаться к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени эпизодически, то есть в отдельные

---

<sup>1</sup> Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманов Г.В. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – С. 210.

дни, а не постоянно. Систематическое привлечение к такой работе должно рассматриваться как нарушение требований трудового законодательства.

Из приведенного судебного решения можно сделать вывод, что суд не принимает доводы о равнозначности ненормированного рабочего дня и свободного посещения рабочего места. Работник должен соблюдать требования правил внутреннего трудового распорядка и не вправе самостоятельно устанавливать начало и окончание рабочего дня (смены).

Для работников с ненормированным рабочим днем:

— обязательна, установлена продолжительность рабочего времени: оно не может быть меньше предусмотренного графиком (распорядком) работ;

— работа, которую поручается выполнять во внеурочное время, должна относиться к функциональным обязанностям работника;

— обязателен установленный нанимателем общий или индивидуальный режим;

— нормального рабочего времени: начало и окончания работы, перерывы, если иное не предусмотрено соглашением сторон либо вытекает из специфики трудовой функции работника;

— предусматривается освобождение на общих основаниях от работы в выходные и праздничные нерабочие дни;

— обязателен порядок учета явок на работу, ухода с нее, учет в часах фактически отработанного нормального рабочего времени.

Возможный отказ от работы сверх установленной нормы в определенный день, является спорным вопросом и в большинстве случаев суды отказывают работнику в праве отказаться от такой работы.

В пункте 16 Рекомендации МОТ N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 года) указывается, что «все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего

времени, должны считаться сверхурочными, кроме тех случаев, когда согласно принятому обычаю эти часы учитываются при установлении заработной платы». Нормальная продолжительность рабочего времени в России, как известно, не может превышать 40 часов в неделю (часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации). Согласно пункту 11 Рекомендации N 116 «нормальная продолжительность рабочего времени означает... число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями, или там, где она не установлена таким способом, число часов, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов или является исключением из признанных правил или практики данного предприятия или производственного процесса»<sup>1</sup>. Если в отношении внутреннего совместительства еще можно спорить о том, следует ли его считать сверхурочной работой по смыслу Рекомендации, то режим ненормированного рабочего дня никаких сомнений вызывать не может. Минимальная компенсация в виде трех дополнительных дней к отпуску (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации) за то, что работник «эпизодически» (в юридической литературе, а именно Дзугкоева З.В. в работе «Правовое регулирование рабочего времени», Новикова О.И. в работе «Запрещение принудительного труда как принцип трудового права», неоднократно указывалось, что термин «эпизодически» сформулирован неопределенно) привлекается к работе за пределами установленной для него продолжительности в режиме ненормированного рабочего дня, совершенно не соответствует ограничениям и правилам о дополнительной оплате, справедливо установленным в Трудовом кодексе Российской Федерации в отношении сверхурочной работы.

---

<sup>1</sup> «О сокращении продолжительности рабочего времени»: Рекомендация N 116 Международной организации труда// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1338 - 1343.



Государственная инспекция труда исходит из того, что привлечение к работе за пределами установленной для работника продолжительности должно действительно иметь «эпизодический» характер, но нигде не разъясняет как именно следует трактовать эту «эпизодичность»: два раза в неделю, три, пять или один час за смену.

По сути, нынешние нормы о ненормированном рабочем дне позволяют работодателю маскировать сверхурочную работу под один из режимов рабочего времени, злоупотребляя своей административной властью в отношении работника. Очевидно, что реализация положений пункта 16 Рекомендации МОТ N 116 позволила бы установить значительно более справедливое правовое регулирование этого вопроса.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативно-правовые акты и документальные материалы
  - 1.1. Конвенция МОТ № 29 о принудительном труде 1930 г. // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956. - № 13. - Ст. 279.
  - 1.2. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. – Ст. 4398.
  - 1.3. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 46. – Ст. 4532.
  - 1.4. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.
  - 1.5. Кодекс Российской Федерации об Административных правонарушениях № 195-ФЗ от 30.12.2001 (ред.02.05.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 5. – Ст. 574.
  - 1.6. Гражданский кодекс РФ (часть вторая): Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 5. – Ст. 410.
  - 1.7. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 (утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР.- 1971 - № 50. - Ст. 1007.
  - 1.8. О внесении изменений в ТК РФ, признании не действующими на территории Российской РФ силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ :Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2006. - № 27. - Ст. 2878.
  - 1.9. Федеральный закон от 23.03.1998 N 35-ФЗ О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда (23 марта 1998 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2000. - № 5. – Ст. 214.

1.10. Федеральный закон от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 3. - Ст. 148.

1.11. Федеральный законот 17 января 1992 г. N 2202-I О прокуратуре Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. - 1995. - №47. - Ст. 4472.

## 2. Материалы судебной и иной практики

2.1. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.03.2015 по делу № 33-3274 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.).

2.2. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2012 года по делу №11-27561//Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).(Дата обращения: 04.04.2017 г.).

2.3. Кассационное Определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда № 33-5172. [Электронный ресурс] URL: <https://rospravosudie.com> (Дата обращения: 04.04.2017 г.).

2.4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 //Бюллетень Верховного Суда РФ. [Электронный ресурс] - 2007. - N 3.URL: <https://rospravosudie.com> (Дата обращения: 04.04.2017 г.).

2.5. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 20 июля 2011 г. N 19-П [Электронный ресурс] URL: <http://www.rg.ru> (Дата обращения: 04.04.2017 г.).

2.6. Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2012 N 31-П // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. –

Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть)(Дата обращения: 04.04.2017 г.).

2.7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006. - № 6. (Дата обращения: 04.04.2017 г.).

### 3. Специальная литература

3.1. Абрамова, О.В. Совершенствование законодательства Российской Федерации /О.В. Шульженко //Трудовое право. - 2006.- № 4.– С. 37-39.

3.2. Анисимов, Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. / Л.Н. Анисимов Юстицинформ. - 2007 . – 274 с.

3.3. Бриллиантова, Н.В. Трудовое право. Учебник / Н.В. Бриллиантова, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект. - 2007. – 252 с.

3.4. Гаинэ, Р., Гроссу, С. Дисциплинарная ответственность работников/Р. Гаинэ, С. Гроссу //Социальное и пенсионное право. - 2007. - № 2.- С. 12-14.

3.5. Горшкова, Л.Л. Дисциплинарная ответственность работника за отказ от выхода на работу/Л.Л. Горшкова //Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. - 2013. - № 10.- С.3-7.

3.6. Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Проспект. - 2004. - 356 с.

3.7. Зайкин, А.Д. Основы советского трудового законодательства СССР / А.Д. Зайкин, Е.И. Войленко, В.Л. Гейхман. - М.: Высшая школа. - 1976. – 247 с.

3.8. Кайль, А.Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий /А.Н. Кайль//Трудовое право. - 2007. - № 2.- С. 21-25.

3.9. Карсетская, Е., Михайлов И., Мошкович М. Трудовой распорядок и дисциплина труда // Трудовое право. - 2012. - № 17. – С.8-11.

3.10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под ред. Абрамов В.Я. (2-е издание). – Норма.- 2011// Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.)

3.11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под ред. Белоусова Г.И. (5-е издание). – Норма.- 2010// Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.)

3.12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под ред. Веретягина А.А. (3-е издание). – Норма.- 2019// Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.)

3.13. Комментарий к основным положениям Трудового кодекса РФ под ред. Пластининой Н.В. (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2011) Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.)

3.14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под ред. Скачковой Г.С. (постатейный) (4-е издание).- "РИОР", -Инфра-М, - 2010// Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.)

3.15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под ред. Шкатуллы В.И. (6-е издание, переработанное). – Норма.- 2011// Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.)

3.16. Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение работников. Новые правила в ТК РФ/Г.А. Корнийчук. - Омега-Л. - 2007. - 191 с.

3.17. Коршунова, Т.Ю. Реформирование трудового законодательства / Т.Ю. Коршунова // Журнал российского. - 2011. - № 8. - С. 5-19.

3.18. Кудряшов, Б.М. Трудовое право нового времени / Б.М. Кудряшов // Трудовое право для кадровика. – 2011. - № 1 //Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.).

3.19. Лебедев, В.М. Трудовое право / В.М. Лебедева. - М.: Норма: ИНФРА-М. -2013. - 463 с.

3.20. Липинский, Д.А. Проблемы юридической ответственности /Д.А. Липинский - Тольятти: Юридический центр Пресс. - 2013. – 350 с.

3.21. Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право./А.М. Лушников, М.В. Лушникова – М.: Статут. - 2009. – 743 с.

3.22. Марченко, М.Н. Проблемы трудового права: учебник / М.Н. Марченко – М.: Проспект, 2010.- 768 с.

3.23. Миронов, В.И. Трудовое право России: Учебник./В.И. Миронов- М.: Упр. Персоналом. - 2005. – 690 с.

3.24. Ожегов, С. И., Шведова, Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений /С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. - Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. — 4-е изд., дополненное. — М.: Азбуковник. - 1999. — 944 с.

3.25. Орловский, Ю.П. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: Монография / Ю.П. Орловский.// – М., Юстицинформ, 2012 //Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.)

3.26. Орловский, Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова/ - М. : Юрайт. - 2012. – 567 с.

3.27. Панин, С.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / С.А. Панин. - М.: ИНФРА-М. - 2006. - 165 с.

3.28. Пирогов, И.К. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Н. Марченко – М.: Проспект, 2010.- 325 с.

3.29. Полетаев, Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ/Ю.Н. Полетаев // Трудовое право. - 2002. - № 3. - С. 68-72.

3.30. Праслов, Б. Юридические факты в трудовом праве / Б. Праслов // Трудовое право для кадровика. – 2011. - № 1 //Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.).

3.31. Сагоян, И.И. Законодательство Российской Федерации: учебник / М.Н. Марченко – М.: Проспект, 2010.- 624 с.

- 3.32. Скобелкин, В.Н. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих./В.Н. Скобелкин – Воронеж. - 1985. - 187 с.
- 3.33. Смирнов, В.Н. Понятие правонарушения в сфере трудовых отношений и его виды/В.Н. Смирнов // Правоведение. - 1968. - № 2. - С. 68-71.
- 3.34. Смирнов, О.В. Трудовое право/О.В. Смирнов - М.: ТК Велби, Проспект. - 2008. – 389 с.
- 3.35. Ставцева, А.И., Шептулина, Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде/А.И. Ставцева, Н.Н. Шептулина. - М.–2000. – 215 с.
- 3.36. Сыроватская, Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву/Л.А.Сыроватская. - М. - 1990. - 207 с.
- 3.37. Устинова, С.А. Дисциплинарная ответственность работника. Условия и причины возникновения трудовых споров/ С.А. Устинова//Трудовое право. - 2010. - № 9. – С. 15-19.
- 3.38. Устинова, С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника /С.А. Устинова //Трудовое право. - 2008. - № 2.- С. 12-14.
- 3.39. Шадрина, Т.В. Неправомерность применения мер дисциплинарной ответственности/ Т.В. Шадрина //Бюджетные учреждения: ревизии и проверки финансово-хозяйственной деятельности.- 2010. - № 10. – 247 с.
- 3.40. Шаповалов, С.П. Рабочее время /С.П. Шаповалов //Трудовое право. - 2008. - № 2.- С. 12-14.
- 3.41. Якименко, В.М. История развития рабочего времени / В.М. Якименко // Трудовое право для кадровика. – 2013. - № 4 //Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Заглавие с экрана. – Режим доступа:



(внутриуниверситетская компьютерная сеть). (Дата обращения: 04.04.2017 г.).

Магистерская диссертация выполнена мной совершенно самостоятельно.  
Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной  
научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ Г.

---

*(подпись)*

*(Ф.И.О.)*