Вопросы рабочего времени и времени отдыха (режимы труда и отдыха) могут стать условиями коллективного договора или социально-партнерского соглашения и в качестве обязательств работников и работодателя (представителей сторон) могут быть включены в содержание данных правовых актов (ст. ст. 41 и 45 ТК РФ). И, несомненно - это составная часть дисциплины труда, поскольку общие начала о режиме работы и времени отдыха в соответствии со ст. 189 ТК РФ должны регламентироваться правилами внутреннего трудового распорядка - локальным нормативным актом, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Режим рабочего времени представляет собой, во-первых, распределение продолжительности рабочего времени, он не должен предусматривать сокращение или превышение установленной продолжительности рабочего времени учетного периода; во-вторых, он должен обеспечивать надлежащее течение трудового процесса и предусматривать время отдыха для выполнения работниками личных дел, не связанных с трудовой функцией.

Эффективное использование рабочего времени, внедрение рациональных режимов работы и отдыха, особых режимов рабочего времени (суммированного учета рабочего времени, неполного рабочего времени, режима работы с делением рабочего времени на части и т. п.) содействует усовершенствованию социально-трудовых отношений, а значит - достижению положительного экономического и социального эффекта. Концепция гибких форм занятости призвана оптимизировать рабочее время, время начала и окончания рабочего дня. Среди его преимуществ можно выделить такие возможности, как сокращение потерь рабочего времени в начале рабочего дня; перенос на следующий период излишних или недостающих рабочих часов; более полное удовлетворение личных потребностей. Таким образом, использование гибкого рабочего времени позволит сбалансировать работу с личной и семейной жизнью, что должно способствовать повышению мотивации и производительности труда.

ст 102 ТК РФ. Работа в режиме гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

ст 105 ТК РФ. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Согласно части пятой ст. 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. Таким образом, в трудовой договор можно переписать какие-то права и обязанности, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением. Но даже если этого не делать, работник и работодатель все равно вправе пользоваться установленными правами.

Тексты статей 102 и 105 ТК РФ не включены в правила внутреннего трудового распорядка ИЦиГ СО РАН, но эти права можно использовать по согласованию между работником и руководителем подразделения как представителем администрации. Если сотрудник вынужден приходить на работу в выходные, это должно быть согласовано с руководителем подразделения.

Примечание:

ИЦиГ ежегодно тратит десятки миллионов рублей на коммунальные платежи (в том числе на электроэнергию), поэтому без особой необходимости работать во внеурочное время крайне нежелательно.

Цитируемая литература:

Трудовой кодекс Российской Федерации, глава 16 (http://www.trkodeks.ru/).

Законы и Кодексы Российской Федерации 2010-2011 (http://www.zakonrf.info/tk/57/)

Дзугкоева З.В. «Правовое регулирование режима рабочего времени» . -М.,2010.