

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РЕЖИМА ГИБКОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

Гладкова Екатерина Олеговна

студент

Кубанский Государственный Аграрный Университет, г.Краснодар

Аннотация. Рассматривается вопрос понятия режима гибкого рабочего времени. Порядок законодательного закрепления данного режима. Критерии его установления и основные элементы.

Ключевые слова: трудовое право, рабочее время, режимы работы, режим гибкого рабочего времени, время работы.

Основной проблемой режима гибкого рабочего времени является неверная его трактовка сущности, как вседозволенности и полной свободы для сотрудников. Этот вопрос является важным как для работника, так и для работодателя, в силу того, что работа приобретает дезорганизованный характер.

ТК РФ определяя гибкий график работы в ст.102, говорит, что он устанавливается соглашением сторон трудовых отношений и определяет общую продолжительность рабочего дня, время его начала и окончания[1]. То есть, законодатель дает свободу участникам трудовых отношений в определении продолжительности каждого рабочего дня, при условии суммарной отработки работником количества учетных часов за учетный период. Существуют различные определения данного режима Н.Н. Шептулина, например, называет режим гибкого рабочего времени одной из форм организации рационального использования рабочего времени, при которой соглашением сторон на отдельных работников или коллективы распространяется право самостоятельно определять начало, окончание и общую продолжительность дня[2].

Использование режима гибкого рабочего времени имеет место в тех случаях, когда по каким-либо причинам дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда это обеспечивает более экономное использование рабочего времени, способствует более слаженной работе коллектива.

Режим гибкого рабочего времени устанавливается как при приеме на работу, так и в последующем для отдельных категорий работников или коллективов подразделений предприятий. Обычно, используется в случае затруднения применения обычных графиков, или в целях экономии рабочего времени для более сплоченной коллективной работы, главным достоинством для работника, работающего с режимом гибкого рабочего времени является возможность сочетания работы с личными интересами.

Главным критерием для его установления является рациональность его применения. Так, Б.А. Чижов считает, и мы с ним не можем не согласиться, что нерациональным будет установить данный режим на предприятиях, где предусмотрен сменный режим работы, или в некоторых других случаях исходя из специфики производства[3].

В литературе к элементам режима гибкого рабочего времени относят:

- фиксированное время – в течении которого работник должен обязательно находиться на рабочем месте. Обычно это время приходится на основную часть рабочего дня, время максимальной производительности;
- переменное время – в это время работник самостоятельно может начать и прекратить работу;
- перерыв на отдых и питание – обычно разделяет фиксированное время на две части, он не засчитывается в отличие от выше перечисленных в рабочее время;

Продолжительность учетного периода и каждого из элементов, входящих в режим гибкого рабочего времени, определяется непосредственно организацией. Графики данного режима строятся индивидуально, могут отличаться даже у работников одного предприятия, зависят они от установленной организацией временной продолжительности элементов, входящих в рассматриваемый режим, учетного периода и иных условий, исходя из характера производства.

Итак, подытожим, под гибким графиком следует понимать режим рабочего времени, установленный соглашением между сторонами трудовых отношений, в соглашении должна быть определена общая продолжительность рабочего времени, а также временной промежуток в который работник должен приступить к работе и временной промежуток, когда он может ее закончить. Данный режим может быть установлен в любое время, как для отдельно взятого работника, так и для коллективов работников. Основными элементами данного режима являются: фиксация времени, его переменность и закрепление, что перерыв на питание не засчитывается в рабочее время.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СЗ РФ. 2002. № 1.
2. Шептулина Н.Н. Работа в режиме гибкого рабочего времени // Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (издание второе, исправленное и дополненное) Под ред. Е.Н. Сидоренко. – М: Юрайт-Издат, 2015. - С.198.
3. С.Н. Бабурин, А.А. Глисков, А.Г. Глисков, А.И. Забейворота Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный. Научно-практический. С разъяснениями

официальных органов и постановочными материалами. Действующая редакция 2017 г. // Москва: Книжный мир, 2017г. - С. 54.