

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 52

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2012

вых актах устанавливаются: контролируемые параметры и допустимые отклонения; перечень операций, подлежащих контролю, с указанием осуществляющих контроль и привлекаемых к контролю лиц; способ и время контроля.

На стадии завершения техпроцесса и выпуска готовой продукции осуществляется приемочный контроль. Положения о приемочном контроле содержатся в соответствующих разделах технических условий, стандартов. Локальными нормами закрепляется перечень необходимого оборудования и средств контроля, а также предъявляемые к ним требования; место проведения контроля; порядок предъявления продукции на контроль; требования безопасности проведения контроля; правила принятия решений по результатам контроля; порядок изоляции дефектной продукции.

Документами технологического процесса устанавливается порядок осуществления и иных видов контроля. По полноте охвата контролируемой продукции выделяют контроль: сплошной, выборочный, непрерывный, летучий, периодический. По уровню технической оснащенности – органолептический, измерительный, с использованием автоматизированных систем.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИИ И ГЕРМАНИИ (СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ)

В.Г. Мельникова

Рабочее время является одним из центральных институтов трудового права любого современного государства. По составляющим его нормам и их фактической реализации можно судить о реальном уровне защиты прав трудящихся, в первую очередь о мерах по охране их здоровья. Поскольку законодательное ограничение рабочего времени обусловлено именно психофизиологическими потребностями человека в отдыхе для сохранения и восстановления его здоровья, обеспечение соблюдения норм о рабочем времени является задачей государства. Вместе с тем разнообразие технологических процессов не позволяет на законодательном уровне детально урегулировать данные вопросы. Российский законодатель устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). При этом допускается установление ненормированного рабочего дня, сверхурочные

работы и работа по совместительству, что на практике приводит к фактическому превышению допустимой занятости работников и, как следствие, ухудшению их здоровья.

В связи с этим необходимо изучить опыт других государств в решении вопросов обеспечения охраны здоровья работников. Представляет интерес немецкий опыт в данной сфере. В § 1 Закона о рабочем времени (*Arbeitszeitgesetz*) нашли легальное закрепление цели правового регулирования рабочего времени: 1) гарантировать безопасность и охрану здоровья работников при организации рабочего времени и улучшить рамочные условия применения гибкого рабочего времени, а также 2) защитить воскресенье и государственные праздничные дни как дни отдыха и духовного развития (*seelische Erhebung*) работника.

В немецком законодательстве рабочее время определяется как время от начала до окончания работы, исключая время перерывов¹. В науке рабочее время определяется как время, в течение которого работник должен предоставлять работодателю свою рабочую силу, независимо от того, осуществляется фактически работа или нет.

В Законе ФРГ о рабочем времени закреплено, что максимальная продолжительность рабочего времени 8 часов в течение рабочего дня. Рабочие дни – все дни, кроме воскресенья и установленных законом праздников. Таким образом, предельная продолжительность рабочего времени ограничена 48 часами в неделю. В немецкой юридической литературе отмечается, что это нормы публично-правового характера, которые обеспечены соответствующими санкциями². Основным уровнем регулирования рабочего времени является уровень тарифных договоров. Обычно в них предусмотрена продолжительность рабочего времени от 37,5 до 40 часов в неделю. Установление же режима рабочего времени, как правило, отдается на согласование работодателю и производственному совету. Закон не содержит правил об оплате сверхурочных – они согласовываются в тарифном или трудовом договоре. Соглашения, предусматривающие увеличение рабочего времени сверх 48 часов в неделю без соответствующего предоставления дополнительного времени отдыха, ничтожны.

Особенностью немецкого трудового права является то, что установленная законом предельная продолжительность рабочего вре-

¹ В горно-металлургической промышленности перерывы в течение дня включаются в рабочее время. (§ 2 Закона о рабочем времени (*Arbeitszeitgesetz*)).

² *Brox, Ruthers, Henssler, Arbeitsrecht. Stuttgart. 2010. S.72.*

мени должна соблюдаться для работника и в том случае, если он занят у нескольких работодателей. Причем ответственность за это несет тот работодатель, у которого рабочее время данного работника превысило установленную норму. Однако работодатель может в этом случае предъявить в порядке регресса требование к работнику, сообщившему ему ложные сведения о своей занятости¹.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ, ОРГАНАМ И ПРЕДПРИЯТИЯМ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
НА 2011–2013 ГОДЫ**

К.А. Мухаметкалиев

Одной из форм решения социально-экономических проблем работников любой отрасли, защиты их законных прав и интересов являются отраслевые соглашения в сфере труда. К такого рода соглашениям относится отраслевое соглашение по учреждениям, органам и предприятиям уголовно-исполнительной системы на 2011–2013 годы.

Представителем государственных гражданских служащих, рабочих и служащих организаций системы ФСИН России выступил профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Тот факт, что Соглашение распространяется на гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, указывает на системность при его разработке. Учитывается специфика деятельности исправительных учреждений.

Содержанием Соглашения по учреждениям, органам и предприятиям уголовно-исполнительной системы на 2011–2013 годы являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами положения об условиях труда, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

Структурно данное Соглашение состоит из одиннадцати разделов. Большое внимание уделяется вопросам оплаты труда. При фор-

¹ *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. Muenchen: Verlag C.H. Beck, 2005. S. 514.