

3. Близкие к Кремлю эксперты предсказали «бесконечный тупик» в Донбассе // РБК: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rbc.ru/politics/11/02/2016/56bb63a49a794793eb19f063?from=main> (дата обращения 15.03.16).
4. Генсек ООН приветствует решение о прекращении огня на Украине // РСН: [Электронный ресурс]. URL: <http://rusnovosti.ru/posts/339551> (дата обращения 05.03.16).
5. ДНР по итогам экстренного совещания: Украина нарушила режим прекращения огня // RT на русском: [Электронный ресурс]. URL: <https://russian.rt.com/article/74409> (дата обращения 14.03.16).
6. Киев не в состоянии или не желает выполнять минские соглашения // РИА Новости Украина: [Электронный ресурс]. URL: <http://rian.com.ua/russia/20160326/1007346587.html> (дата обращения 26.03.16).
7. Когда в товарищах согласия нет// Российский совет по международным делам: [Электронный ресурс]. URL: [http://russiancouncil.ru/inner/?id\\_4=5170#top-content](http://russiancouncil.ru/inner/?id_4=5170#top-content) (дата обращения 29.02.16).
8. Комплекс мер по выполнению Минских соглашений // Президент России: [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/supplement/4804> (дата обращения 15.03.16).
9. МИД Украины разъяснил статус Кучмы на переговорах в Минске // Росбалт: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosbalt.ru/ukraine/2014/09/08/1312636.html> (дата обращения 28.02.16).
10. Минские соглашения // Российский совет по международным делам: [Электронный ресурс]. URL: <http://russiancouncil.ru/minskprotocol> (дата обращения 12.03.16).
11. Опубликован текст Комплекса мер по выполнению Минских соглашений // Интерфакс: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.interfax.ru/world/423654> (дата обращения 15.03.16).
12. Полный текст минских соглашений // РИА НОВОСТИ: [Электронный ресурс]. URL: <http://ria.ru/world/20150212/1047311428.html> (дата обращения 29.02.16).
13. Протокол по итогам консультаций Трехсторонней контактной группы совместных шагов, направленных на имплементацию Мирного плана Президента Украины П. Порошенко и инициатив Президента России В. Путина // Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.osce.org/ru/home/123258?download=true> (дата обращения 28.02.16).
14. Путин объяснил роль России в минских соглашениях // Лента.ру: [Электронный ресурс]. URL: <http://lenta.ru/news/2014/11/17/putin/> (дата обращения 26.03.16).
15. Украинский кризис: официальная позиция России и пути урегулирования // Российский совет по международным делам: [Электронный ресурс]. URL: [http://russiancouncil.ru/inner/?id\\_4=4603#top-content](http://russiancouncil.ru/inner/?id_4=4603#top-content) (дата обращения 28.02.16).

#### ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ

**А.В. Сивер,**  
**студентка 3 курса ИГИП ТюмГУ**  
**направление «Юриспруденция»**  
**[anka1124@mail.ru](mailto:anka1124@mail.ru)**  
**Научный руководитель:**  
**Л.В. Зайцева,**  
**заведующий кафедрой трудового права и**  
**предпринимательства ИГИП ТюмГУ,**  
**кандидат юридических наук, доцент**

Сегодня многие организации устанавливают ненормированный рабочий день для своих работников. Использование такого режима удобно для работодателя. Чтобы привлечь работника к работе за пределами нормы никаких обоснований в необходимости такого привлечения не требуется. Также не требуется спрашивать письменного согласия работника на привлечение к работе за пределами установленной нормы рабочего времени, если работнику трудовым договором установлен режим ненормированного рабочего дня. Практически это означает, что работник должен каждый рабочий день быть готов к тому, что работодатель может его привлечь к переработке. Работник лишается возможности планировать и использовать, как он пожелает, свое свободное время. Получается, что его свободное время будет зависеть полностью от работодателя [1].

Законодательное определение ненормированного рабочего дня содержится в статье 101 Трудового кодекса РФ. Вопросов же, связанных с ненормированным днем с введением данного определения в Трудовой кодекс РФ не убавилось.

Такой особый режим работы может быть установлен работникам, ежедневная продолжительность работы которых не всегда ограничивается нормальной продолжительностью рабочего времени; работникам, труд которых не поддается точному учету во времени; лицам, распределяющим время работы по собственному усмотрению (руководителям, их заместителям, техническому и хозяйственному персоналу) [2; 66].

По распоряжению работодателя при необходимости эпизодически работник может привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей, что не позволяет превращать данный режим в регулярную переработку сверх установленной 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 [3].

Также согласно действующему трудовому законодательству работнику за работу в условиях ненормированного рабочего дня положена компенсация в виде дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 3 дней.

Самое очевидное преимущество режима ненормированного дня состоит в том, что сотрудникам можно поручать выполнение работы, как в рабочее время, так и за его пределами. Введение ненормированного дня не освобождает сотрудника от обязанности приходить на работу вовремя, равно как не дает права и уходить раньше. То есть, такие сотрудники должны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, так же как и все остальные работники. Кроме того, режим ненормированного рабочего дня дает возможность привлекать сотрудника к дополнительной работе в любое время — как до начала рабочего дня, так и после его окончания. Третий плюс ненормированного дня — на привлечение сотрудника к работе вне официального рабочего времени не нужно каждый раз получать его письменное согласие. Мало того, работник не имеет права отказаться от переработки.

Следствием неоднозначности юридической формулировки понятия ненормированного рабочего дня стали проблемы его правового регулирования. На практике, в связи с неясностью юридического толкования данного режима работы, ненормированный рабочий день подменяется понятием сверхурочной работы, что совершенно меняет картину трудовых отношений [4]. Законодатель в определении также не обозначил критерий оценки, по которому должности и профессии работников, могут быть отнесены в перечень лиц, имеющих право на ненормированный рабочий день. При отсутствии правового критерия, на практике, к отдельной категории ошибочно относят секретаря, инспектора отдела кадров, водителя, техника производственного отдела, юриста правовой службы и других работников, не имеющих никакого отношения к ненормированному труду, а значит к ненормированному рабочему дню [5].

Вместе с тем, без ответа остались и вопросы по поводу порядка привлечения работника с ненормированным рабочим днем к переработкам. Обязательно ли письменное распоряжение (приказ) работодателя для привлечения к работе за пределами установленной нормы рабочего времени или достаточно устного? Юридическое толкование также не затрагивает и понятие «эпизодичность» применительно к ненормированному рабочему дню.

Одной из особенностей ненормированного рабочего дня, а в то же время и возникающей вследствие этого проблемой является допустимость переработки сверх нормы рабочего дня, которая не превращала бы ненормированный рабочий день в удлинённый. Действующее законодательство не оговаривает каких-либо четких пределов внеурочной работы. Вследствие этого работники лишаются возможности использовать свое право на полноценный отдых. Это происходит каждый раз, когда по распоряжению работодателя специалисты, которым установлен ненормированный рабочий день в качестве особенности режима рабочего времени, привлекаются к работе за пределами установленной нормы рабочего времени. Данные специалисты ограничены в использовании своего права на ежедневный отдых ввиду отсутствия законодательных ограничений продолжительности переработки при ненормированном рабочем дне. Это представляется несправедливым в сравнении с действующей статьей, регулирующей сверхурочные работы, где такая максимальная продолжительность переработки предусмотрена. Согласно ст. 99 ТК РФ продолжительность сверхурочной работы для каждого работника допускается не более 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. К тому же, в случае сверхурочной работы, лицо может воспользоваться правом на отдых между рабочими днями дополнительно, получив отгулы, в том количестве часов, которые отработаны им сверхурочно.

Право каждого работника на ежедневный отдых, установленной продолжительности является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Так как специалисты, занятые в режиме ненормированного рабочего дня обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, то на них также распространяется обязанность явиться к началу следующего рабочего дня без опоздания, независимо от количества переработанного накануне времени. Указанное ограничение в возможностях использования ежедневного отдыха противоречит основным принципам регулирования трудовых отношений, например, равенству прав и возможностей работников.

Однако судебная практика не находит здесь никаких противоречий с законом. Так, например, главному технологу пивоваренного завода, Сергеевой И. объявлен выговор с лишением премии за опоздание на работу на 30 минут. Работница обратилась в суд с просьбой о взыскании в ее пользу премии. Объяснила, что по распоряжению директора задержалась после работы, поскольку у нее ненормированный рабочий день. Выполнила производственное задание директора к трем часам ночи. С учетом времени, затраченного на дорогу, необходимости ухода за детьми школьного возраста, при отсутствии полноценного отдыха физически не смогла явиться на работу к началу рабочего дня. Несмотря на это, суд в исковых требованиях работнице отказал. Судом не было найдено нарушений закона при объявлении работнице выговора с лишением премии за опоздание на работу. В решении суда было указано, что главному технологу Сергеевой И. приказом установлен ненормированный рабочий день, который не освобождает ее от обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Истица, как и все работники, обязана приходить на работу к началу рабочего дня без опоздания [5].

По причине скудности заложенного правового материала о ненормированном рабочем дне понятия «при необходимости» и «эпизодически» не расшифровываются законодателем и являются неопределенными. Поэтому работодатель, привлекая работника к работе сверх нормы рабочего времени основывается на своих субъективных соображениях данного определения «эпизодичности». Данный термин должен определяться как «случайности», «не постоянности» привлечения к работе [6].

Исходя из положений статьи 101 ТК РФ сотрудник привлекается к выполнению своих трудовых функций по распоряжению работодателя. При этом Кодекс никак не уточняет, как должно оформляться подобное распоряжение. Унифицированной формы для данного случая не установлено. Получается, что законодательство допускает устную форму распоряжения. Однако, предполагается, что каждое устное заявление должно быть где-то документально подтверждено. Согласно части 4 статьи 91 Трудового кодекса РФ на работодателя возложена безусловная обязанность по ведению учета времени, фактически отработанного каждым сотрудником, в том числе и времени переработки. Таким образом, чтобы действия работника не определялись как проявление инициативности, распоряжение работодателя должно быть зафиксировано в определенном документе и вместе с тем в законодательстве как письменное распоряжение работодателя.

Подводя итог всему вышеизложенному можно констатировать тот факт, что не на все вопросы по поводу ненормированного рабочего дня законодательство дает исчерпывающий ответ. А в некоторых местах прослеживается и вовсе «юридическое игнорирование». Общая характеристика ненормированного рабочего дня по трудовому законодательству

позволяет выделить как особенности данного режима, так и некие проблемы, вызванные недостаточно полной трактовкой определения этого понятия в законе. Поэтому для правильного толкования трудового законодательства в отношении такого особого режима как ненормированный рабочий день, полагаем, что необходимо выработать алгоритм решения проблем правового регулирования, в частности ограничить допустимость режима ненормированного рабочего дня.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Уракова Е. В. Нормированный и ненормированный рабочий день // Культура: управление, экономика, право. — 2009. — №2. — С. 22-23.
2. Редикульцева Е.Н. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. — 2010. — №2-1. — С. 64-67.
3. Воробьева В. День без границ //ЭЖ-Юрист. — 2008. — №22. — С. 34-35.
4. Давыдов А., Мачянските Л. Ненормированный рабочий день: основания и практика применения // Трудовое право. — 2012. — №10.
5. Ванюхин В.Н. Ненормированный рабочий день // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2011. — №2. — С. 43-47.
6. Зайцева Л.В. Ненормированный рабочий день: пробелы и противоречия законодательного регулирования // Черные дыры в Российском законодательстве. — 2003. — №4. — С. 328-330.

#### ИДЕОЛОГИЧЕСКОЕ И ПОЛИТИЧЕСКОЕ МНОГООБРАЗИЕ: МЕСТО ДАННЫХ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПОЛОЖЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

**Д.А. Смирнов,**  
студент 2 курса ИГиП ТюмГУ  
направление «Юриспруденция»  
[pingads@gmail.com](mailto:pingads@gmail.com)

**Научный руководитель:**  
**Н.М. Добрынин,**  
Заслуженный юрист Российской Федерации,  
профессор кафедры конституционного и  
муниципального права ИГиП ТюмГУ,  
доктор юридических наук, доцент

Создание и функционирование текущей политической и правовой модели Российской Федерации несомненно связано с наличием таких столпов демократического правового государства как идеологическое и политическое многообразие. Наличие положений о плюрализме в Конституции Российской Федерации 1993 года несомненно отражает назначенный курс в стране и вызывает интерес в связи с новизной относительно предыдущего конституционно-правового опыта России.

Для выделения идеологического многообразия в качестве основы конституционного строя Российской Федерации целесообразно начать с уяснения смысла понятий «идеология» и «идеологическое многообразие».

Идеология — буквально учение об идеях. Означает систему идей, взглядов и представлений, в которых выражаются интересы, мировоззрение и идеалы различных субъектов общества, что формирует социальную, духовную, политическую и экономическую сущность бытия.

К функциональным свойствам идеологии необходимо отнести также то, что любая идеология является организующей формой общественной жизни, она побуждает людей действовать. Такое понимание сущности идеологии развивал в начале XX в. известный русский ученый, впервые разработавший системный анализ управления общественными процессами, А.А. Богданов. Он утверждал, что идеология представляет собой «организующую форму общественной жизни», как «орудие организации общества, производства, классов и вообще всяких общественных сил, и элементов» [4].

Таким образом, идеология, кроме познания, направлена на то, чтобы вызывать активные действия больших масс людей и, главное, мотивировать их на осуществление поставленных в идеологии целей. Как систематизированное учение, служащее определенной цели, идеология представляет собой единое целое, спаянное одной целью, пронизанное общей идеей. Идеологические идеи и ценности во все времена объединяли, интегрировали индивидов вокруг определенных задач и целей, создавая идеологический механизм взаимосвязи больших групп людей в определенные социальные сферы и общества в целом. Относительно вопроса о задачах идеологии можно сказать, что «задача идеологии, — писал К. Гирц, — сделать возможной автономную политику, создав авторитетные концепты, которые бы придали ей смысла, и убедительные образы, которые бы сделали ее доступной для восприятия» [5].

Под идеологическим многообразием понимается — конституционно-правовой принцип, качественная характеристика общественной и государственной жизни, при котором идеологии свободно формируются, разделяются и равноправно конкурируют между собой в условиях конституционно-правовой идеологии в политической, социальной, духовной и экономической сфере общественной жизни. основополагающим началом каждой из вышеперечисленных сфер общественной жизни служит идеологическое многообразие, создавая идейный фундамент для их формирования.

Для определения правового статуса идеологического многообразия необходимо обратиться к Конституции РФ, так в ч. 2 ст. 13 отмечается, что: «Никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной» [1]. Ч. 2 ст. 13 Конституции РФ вызывает множество споров в современной науке конституционного права и, как правило, принимается как отрицание самой возможности существования идеологии как таковой на уровне государства. Кажется, что данное положение Конституции должно пониматься исключительно в увязке с другими основами Конституции, закрепля-