**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ СССР ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ**  
**СЕКРЕТАРИАТ ВЦСПС**

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

**от 30 мая 1985 года № 162/12-55**

## Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства

Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам и Секретариат ВЦСПС **постановляют**:

Утвердить Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях и в организациях отраслей народного хозяйства согласно приложению.

Приложение  
к постановлению Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС  
от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 

### РЕКОМЕНДАЦИИ по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие Рекомендации разработаны на основе действующего трудового законодательства и с учетом практики применения режимов гибкого рабочего времени (ГРВ) на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства.

Рекомендации предусматривают общие условия и порядок применения таких режимов.

1.2. Нормативной основой применения режимов ГРВ является суммированный учет рабочего времени и право трудовых коллективов предприятий, учреждений и организаций отраслей народного хозяйства самостоятельно регулировать режимы труда в пределах норм, установленных трудовым законодательством. Применение таких режимов должно быть отражено в Правилах внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации 1.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
1 Далее - предприятие.

1.3. Режим ГРВ - это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений предприятия допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.). Применение режимов ГРВ должно содействовать наиболее целесообразной организации производства и труда, повышению его дисциплины и эффективности и обеспечивать наилучшее сочетание экономических, социальных и личных интересов работников с интересами производства.

1.4. Режимы ГРВ, основным элементом которых являются скользящие (гибкие) графики работы, устанавливаются по соглашению между администрацией и работниками как при приеме их на работу, так и с уже работающими, если по каким-либо причинам (бытовым, социальным и др.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда переход на режимы ГРВ обеспечивает более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, улучшает социально-психологическую обстановку в коллективе, способствует более слаженной его работе.

1.5. Режимы ГРВ могут применяться как при пятидневной и шестидневной рабочих неделях, так и при других режимах работы на предприятиях отраслей народного хозяйства.

1.6. Применение режимов ГРВ не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, в порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах. Необходимые записи в трудовые книжки работников вносятся без упоминания о режиме работы.

### 2. Составные элементы и варианты режимов ГРВ

2.1. Составными элементами режимов и графиков ГРВ являются:

"переменное (гибкое) время" в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

"фиксированное время" - время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму ГРВ в данном подразделении предприятия. По значимости и продолжительности - это основная часть рабочего дня.

Фиксированное время позволяет обеспечивать нормальный ход производственного процесса и осуществлять необходимые служебные контакты. Наряду с фиксированным временем наличие интервалов переменного времени позволяет отработать необходимое общее количество рабочих часов в принятом учетном периоде;

"перерыв для питания и отдыха", который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;

"продолжительность (тип) учетного периода", определяющая календарное время (месяц, неделя и т. д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

2.2. Конкретная продолжительность составных элементов режимов ГРВ и тип учетного периода устанавливаются предприятием. Варианты построения графиков ГРВ могут различаться в зависимости от принятого отчетного периода, временных характеристик каждого из составных элементов режима ГРВ, а также по условиям их применения в различных подразделениях (сменах). При этом, как правило, максимально допустимая продолжительность рабочего дня (в условиях 41-часовой рабочей недели) в отдельные дни не может превышать 10 ч. Перерывы для питания и отдыха не могут быть более 2 ч. и менее 30 мин. В исключительных случаях, диктуемых условиями производства или иными обстоятельствами, и только с согласия вышестоящей профсоюзной организации максимальная продолжительность времени пребывания на работе (вместе с перерывом для питания и отдыха) допускается в пределах 12 ч.

2.3. Возможны следующие основные варианты режимов ГРВ в зависимости от продолжительности учетного периода:

учетный период, равный рабочему дню, - когда его продолжительность, установленная законом, полностью отрабатывается в тот же день;

учетный период, равный рабочей неделе, - когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;

учетный период, равный рабочему месяцу, - когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

В отдельных случаях в качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки, а также другие варианты режимов ГРВ, удобные для предприятия и работников.

### 3. Порядок и условия применения режимов ГРВ

3.1. Введение режимов ГРВ производится по индивидуальным или коллективным просьбам трудящихся, если администрация, с учетом интересов производства, может удовлетворять их и это не приведет к осложнениям в работе коллектива, не нарушит ритмичность производства и внешние связи.

Инициатива в применении режимов ГРВ для отдельных работников, подразделений и групп персонала может исходить также от профсоюзного комитета предприятия, трудового коллектива производственного подразделения (цеха, участка, отдела, бригады и др.).

3.2. Решение о применении режима гибкого рабочего времени принимается администрацией совместно с профсоюзным комитетом с учетом мнения соответствующих трудовых коллективов.

Перевод на данный режим отдельных работников, групп работников и целых подразделений (цеха, участка, отдела, бригады и др.) оформляется приказом (распоряжением) руководителя предприятия с указанием конкретных параметров режима и сроком его действия.

3.3. Переводу на режим ГРВ должна предшествовать тщательная подготовительная работа по обоснованию возможности и целесообразности его применения в том или ином подразделении или на рабочем месте, организации учета рабочего времени, внесению необходимых организационных и технических изменений в формы и методы организации труда и т. д.

3.4. Не рекомендуется применять режимы ГРВ в непрерывных производствах, в условиях трехсменной работы в прерывных производствах, при двухсменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места на стыках смен, а также в ряде других случаев, определяемых спецификой производства.

Возможности для применения режимов ГРВ на отдельных предприятиях (в их подразделениях) могут также ограничиваться:

условиями внутрипроизводственной кооперации и внешних связей предприятия;

особенностями труда отдельных категорий работников и характера выполняемых ими функций;

отсутствием должного порядка в нормировании труда и учете рабочего времени;

низким уровнем организации труда и производства, слабой трудовой дисциплиной;

особыми условиями охраны труда и техники безопасности, а также рядом других условий и особенностей.

3.5. Работники, переводимые на режим ГРВ, не позднее чем за месяц должны быть проинформированы о дате перевода, ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму. В пропусках таких работников производится соответствующая отметка или выдается специальный вкладыш к пропуску на предприятие.

3.6. В случае применения режимов ГРВ в условиях неполного рабочего времени норма рабочего времени работников должна быть скорректирована с учетом фактически установленной недельной или месячной его нормы.

3.7. Работающие по режиму ГРВ могут привлекаться к сверхурочной работе только в порядке и по основаниям, указанным в статьях 54, 55 и 63 КЗоТ РСФСР и соответствующих статьях кодексов законов о труде других союзных республик.

### 4. Учет рабочего времени и выполнения производственного задания (установленной нормы выработки)

4.1. Обязательным условием применения режимов ГРВ является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения установленного производственного задания каждым работником и действенного контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждым работником в периоды как гибкого, так и фиксированного времени.

4.2. Учет рабочего времени производится в соответствии с табелем учета использования рабочего времени и расчета заработной платы и табелем учета использования рабочего времени (типовые межведомственные формы № Т-12 и Т-13, утвержденные приказом ЦСУ СССР от 17 декабря 1974 г. № 902, с уточнениями, предусмотренными письмом ЦСУ СССР от 26.03.84 г. № 10-63).

4.3. Учет рабочего времени производится при помощи ручной, механической и автоматизированной систем, которые позволяют точно фиксировать время присутствия работников на рабочем месте и их отсутствия по служебным, общественным и личным делам в пределах общего диапазона рабочего времени, установленного конкретным графиком ГРВ.

### 5. Прочие вопросы, связанные с применением режимов ГРВ

5.1. При нарушении принятого режима помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий работники переводятся на общеустановленный режим работы на срок до трех месяцев, при повторном нарушении - на срок не менее двух лет. К таким нарушениям относятся: невыполнение производственных заданий и установленных норм выработки; повышенный процент брака; опоздания на работу в пределах фиксированного времени; прогулы; неполное использование рабочего времени; недоработка рабочих часов за учетный период без уважительных причин и др.

В случае систематического нарушения работниками подразделения правил, регламентирующих работу в условиях ГРВ, руководитель предприятия должен перевести данное подразделение на обычный режим работы.

5.2. В случаях производственной необходимости администрация может временно (на срок до одного месяца) переводить работников на общеустановленный режим работы. При более длительном сроке необходимо согласие профсоюзного комитета предприятия.

5.3. Применение режима ГРВ не освобождает работников от участия в общих мероприятиях, проводимых в масштабе структурного подразделения (цеха, участка, отдела) и предприятия в целом.

5.4. При выполнении работы вне предприятия (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях, симпозиумах и т. п.) режим ГРВ не применяется, а учет рабочего времени ведется, как при обычном режиме работы.

5.5. В случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенными на режим ГРВ, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), т. е. сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленной для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством - в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы.