МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

КАЛУЖКИЙ ФИЛИАЛ

КУРСОВАЯ РАБОТА

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: ТРУДОВОЕ ПРАВО

НА ТЕМУ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО

ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава 1. Понятие и виды рабочего времени 5

1.1. Понятие рабочего времени 5

1.2. Продолжительность рабочего времени 9

1.3. Виды рабочего времени 11

1.4. Работа в ночное время 16

1.5. Режим рабочего времени 17

1.6. Вахтовый метод организации работ 21

Глава 2. Понятие и виды времени отдыха 24

2.1. Понятие и виды времени отдыха 24

2.2. Виды и порядок предоставления отпусков 29

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 43

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 46

Литература 48

# ВВЕДЕНИЕ

Основной целью моей работы было изучить, исследовать нормы регулирования рабочего времени и времени отдыха, выяснить какие нормативно-правовые акты их регламентируют.

Нормы о рабочем времени и времени отдыха в совокупности составляют один из важнейших институтов трудового права. Действующее законодательство о рабочем времени и времени отдыха служит двум основным целям: во-первых, полному, рациональному использованию трудового потенциала организации, во-вторых, защите работников от чрезмерных перегрузок, обеспечению восстановления их трудоспособности и сохранению ее в течение длительного времени. Знание соответствующих правовых норм как непосредственными участниками трудовых отношений, так и всеми юристами, умение в них разбираться есть важная гарантия соблюдения трудового законодательства и, как следствие, достижения целей, на которые оно направлено.

Современное законодательство о рабочем времени и времени отдыха, основой которого являются соответствующие нормы Трудового кодекса РФ, складывалось на протяжении достаточно длительного периода: в нем есть нормативные акты принятые как совсем недавно, так и в советский период, в совершенно другой социально-экономической обстановке.

К сожалению, практика показывает, что многие работодатели или просто не знают этого законодательства, или сознательно действуют по своему усмотрению. Заключая трудовой договор, работник совсем не предполагает, что он будет трудиться все 24 ч в сутки, а для работодателя в принципе характерно стремление к противоположному результату. Поэтому работодатели, считая, что законодательство не дает им возможности получить максимальную прибыль, стесняет их действия по управлению трудом работников, часто идут на грубейшие его нарушения: увеличивают продолжительность рабочего времени, чаще, чем можно, привлекают к сверхурочной работе, не устанавливают сокращенное рабочее время, по своей инициативе незаконно переводят сотрудников в случае финансово-экономических трудностей в организации на неполное рабочее время, не предоставляя положенных по законодательству отпусков и т.д.

Таким образом, проблема правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в настоящее время весьма и весьма актуальна.

## Глава 1. Понятие и виды рабочего времени

### Понятие рабочего времени

Законодатель определяет рабочее время как время, в течение которого работник в соответствии с правилами трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Правовое регулирование рабочего времени состоит в нормировании его продолжительности и режима, регламентации целевого назначения, учета и использования, установлении прав и обязанностей работников, а также работодателя по поводу рабочего времени; в закреплении гарантий (стимулов, ответственности), обеспечивающих реализацию этих прав и обязанностей.

Правовой базой законодательства о рабочем времени служит ст.37 Конституции РФ, согласно которой работающему по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная федеральным законом.

В соответствии со ст.91 ТК РФ рабочее время – это время, в течение которого работник по правилам внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнить трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и другими нормативно-правовыми актами относятся к рабочему времени.

Рабочее время регулируют как общие, так и специальные правовые нормы. Одни распространяются на всех работников, другие (особые, специальные), дополняя общие нормы, предназначены учитывать специфику организации труда и производства некоторых категорий работников, виды трудовой деятельности, половозрастные особенности работников и т.д.

Для каждого работника, заключившего трудовой договор, установленное рабочее время становится обязательным. Взаимные права и обязанности по поводу рабочего времени превращаются из объективных (определенных законодательством) в субъективные (персональные).

В качестве примера специального (отраслевого) регулирования рабочего времени можно привести Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов речного флота, утвержденное Минтрудом России 25 мая 1998 г.

К периодам, включаемым в рабочее время, действующее законодательство относит:

1) простой - временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч.1 ст.74, ч.1 и 2 ст.157 ТК РФ);

2) перерывы для принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (ч.3 ст.108 ТК);

3) перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст.258 ТК) и др.

Необходимо отметить, что рабочим время становится только тогда, когда работник трудится. Поэтому основной признак понятия "рабочее время" в юридическом смысле - это время, в течение которого работник должен выполнять возложенные на него трудовыеобязанности.

Следует подчеркнуть, что рабочее время, в течение которого работник должен выполнять свои обязанности, не всегда совпадает с фактически отработанным им временем. Фактическим называется время, реально затраченное каждым отдельным работником и определяющее его конкретное участие в трудовом процессе. Оно может совпадать с рабочим временем или его нормой, а может быть как больше, так и меньше ее.

В связи с этим необходимо отметить, что отдельными правоведами рабочее время определяется как время, в течение которого работник трудится на работодателя в определенном месте и на определенных условиях 2. Не "трудится", а "должен трудиться" - в этих словах заключено принципиальное различие между этой позицией, отождествляющей понятие рабочего времени с понятием фактически отработанного времени, и легальным определением рабочего времени, а также позициями большинства ведущих юристов.

Иначе подошла к определению рабочего времени Международная организация труда - МОТ. Так, в соответствии с Конвенцией МОТ № 30 от 10 июня 1930 г.3 под рабочим временем понимается период, в течение которого трудящийся находится в распоряжении предпринимателя; из этого периода исключается отдых, во время которого трудящийся не находится в распоряжении предпринимателя. В основу этого определения положены не установленные законом нормы рабочего времени, а определенные признаки, присущие рабочему времени, подлежащему регламентации, которая предполагает, во-первых, обязанность работника выполнять трудовую функцию, возложенную на него трудовым договором, и, во-вторых, наделение работодателя распорядительной властью для осуществления функций управления, руководства и контроля за трудовым процессом. Исходя из этого время или период, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя, и представляет рабочее время.

Итак, в трудовом праве под рабочим временем понимается время, в течение которого работник должен выполнять порученную ему работу (трудовую функцию) в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком, коллективным и трудовым договором (контрактом), находиться в распоряжении работодателя.

Нормирование рабочего времени означает установление временного критерия меры труда. Вместе с тем оно, ограничивая максимальный предел времени, затрачиваемого на труд, за этим пределом освобождает время для отдыха, восстановления трудоспособности, выполнения семейных обязанностей, обучения без отрыва от работы, занятий спортом и т.д.

В советский период норма рабочего времени выполняла две функции: во-первых, она определяла обязательную меру труда, которую должен выполнить каждый гражданин социалистического общества, и, во-вторых, нормирование осуществлялось в целях установления максимально допустимой продолжительности труда.

В настоящее время выделяют следующие основные функции нормирования рабочего времени:

1) охранительная (для восстановления трудоспособности и, как следствие, обеспечения длительной и высокой продуктивности рабочей силы);

2) производственная (обеспечение высокой производительности труда, выполнение задач, стоящих перед предприятиями, учреждениями и организациями, хозяйственно-экономическим комплексом страны в целом) 3.

Нормирование рабочего времени опирается на положение, зафиксированное в ч.5 ст.37 Конституции РФ, согласно которому каждому работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.

В современных условиях функция государства и роль законодательства в нормировании рабочего времени кардинально изменились: в настоящее время в централизованном порядке законом (ТК РФ) установлена норма рабочего времени как максимум его продолжительности (предельная норма), при этом для определенных категорий работников и при работе в определенных условиях она изначально снижена, что в целом соответствует общемировым тенденциям развития трудового права. Конкретная же продолжительность рабочего времени определяется на уровне организации: она может быть уменьшена в коллективном или трудовом договоре без уменьшения полагающейся работнику заработной платы (т.е. установлена сокращенная продолжительность рабочего времени) или с уменьшением заработной платы (при неполной продолжительности рабочего времени, определенной трудовым договором).

Рабочее время состоит из фактически отработанного работником в течение дня периода, который может быть больше или меньше установленной для работника продолжительности смены.

Особо следует отметить, что в рабочее время включаются и некоторые другие периоды в пределах определенной нормы, когда работа фактически не выполнялась (например, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня или смены), перерывы для кормления ребенка и пр.

Рабочее время измеряется в минутах, часах, днях и т.д., как и обычное время. В качестве его измерителя наиболее часто используется рабочий день и рабочая неделя.

Рабочий день - это продолжительность рабочего времени (в часах и минутах) в течение суток в соответствии с внутренним трудовым распорядком и (или) графиком работы.

Рабочая неделя - это установленная законом или в соответствии с законом продолжительность рабочего времени в течение календарной недели. На практике применяются два вида рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и шестидневная с одним выходным днем.

Главная задача, которую необходимо решить при регулировании рабочего времени, - установление продолжительности труда, норм рабочего времени.

### 1.2. Продолжительность рабочего времени

Государство устанавливает лишь предельную продолжительность рабочего времени. Остальные вопросы, связанные с рабочим временем (его сокращение, графики сменности, режим рабочего времени), решаются работодателями самостоятельно путем включения соответствующих норм в коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты организации.

Так, ст.41 Трудового кодекса предусматривает, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя, в частности по вопросам рабочего времени. При этом следует помнить, что коллективные договоры, соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться (ст.9 ТК).

Согласно ст.91 ТК, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Следовательно, в коллективном договоре нельзя предусмотреть норму о том, что продолжительность работы в неделю составит, например, 42 или 44 часа.

Продолжительность рабочего времени в неделю (40 часов) является наиболее общей его мерой, применяемой в условиях как пятидневной, так и шестидневной рабочей недели.

Ежедневная работа определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утвержденными в организации с соблюдением установленной законом продолжительности рабочей недели (40 часов).

Норма - 40 часов в неделю - не распространяется на тех работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, независимо от того, трудятся они в качестве постоянных, сезонных или временных работников основных или вспомогательных производств на государственных и муниципальных предприятиях или в организациях иных форм собственности.

Законодательство особо регламентирует продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней (ст.95 ТК). Тем, кто работает по режиму пятидневной рабочей недели с нормальной продолжительностью рабочего времени, продолжительность работы накануне праздников сокращается на один час против установленной по распорядку (графику) длительности смен для остальных дней. Например, если по графику рабочая смена 8 часов (5 х 8 = 40), то накануне нерабочего праздничного дня она должна быть 7 часов.

Трудовой кодекс предусматривает, что продолжительность работы накануне выходного дня при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. То есть график должен быть составлен таким образом, чтобы продолжительность работы в субботу была не более 5 часов. В качестве примера может быть приведен следующий график: 7 + 7 + 7 + 7 + 7 + 5 = 40.

В связи с тем, что продолжительность работы при 40-часовой рабочей неделе подлежит сокращению на один час лишь накануне нерабочих праздничных дней, продолжительность смены в предвыходной день не сокращается, если празднику предшествует один или два выходных дня.

В тех случаях, когда решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Если по условиям производства сокращение рабочей недели накануне нерабочих праздничных дней невозможно, работникам должны предоставляться - за переработку в этот день - дополнительные дни отдыха по графику по мере накопления часов переработки.

### 1.3. Виды рабочего времени

Установленная ст.91 ТК предельная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю) называется "нормальной" в связи с тем, что она распространяется на работников всех организаций независимо от их вида и организационно-правовой формы.

Помимо нормального рабочего времени трудовое законодательство предусматривает: а) сокращенное рабочее время; б) неполное рабочее время.

1Постановление Минтруда РФ от 25 февраля 1994г. "Об утверждении разъяснения "О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день".

Сокращенное рабочее время – это продолжительность рабочего времени меньше нормальной, но с оплатой как за нормальную продолжительность.

Устанавливая сокращенную норму рабочего времени, законодатель учитывает: во-первых, производственные, технологические либо географические факторы, отрицательно влияющие на работников (тяжелые или опасные условия труда, повышенные психологические нагрузки в процессе трудовой деятельности); во-вторых, факторы, связанные с физиологическими особенностями организма определенных категорий трудящихся.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для несовершеннолетних работников; для лиц, занятых во вредных условиях труда; для инвалидов 1 или 11 группы; для отдельных, оговоренных федеральным законом, категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). Сокращенное рабочее время может устанавливаться также коллективным договором для других категорий работников.

Максимально допустимая продолжительность рабочего времени для определенной категории работников в той же мере обязательна для работодателя, как и общеустановленная.

Так, согласно ст.92 ТК нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;

5 часов в неделю - для инвалидов 1 или 11 группы;

4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для несовершеннолетних (не более 18 часов - для лиц в возрасте от 16 до 18 лет и 12 часов для лиц в возрасте от 14 до 16 лет).

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Действующий на сегодняшний день Список утвержден Госкомтрудом и ВЦСПС 25 октября 1974 г. Список в основном составлен по производствам, работам и профессиям рабочих и должностям других работников.

Порядок применения Списка определен Инструкцией, утвержденной 21 ноября 1975 г. постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС (приложена к Списку).

В Списке сокращенная продолжительность рабочего, времени указана в рабочих часах при шестидневной рабочей неделе. При пятидневной рабочей неделе для лиц, пользующихся сокращенным рабочим днем в связи с вредными условиями труда, сохраняется установленная продолжительность рабочего времени за неделю с соответствующим увеличением продолжительности рабочей смены. Однако для лиц, имеющих право на сокращенный шестичасовой рабочий день в связи с вредными условиями труда, продолжительность ежедневной работы, как правило, не должна превышать 7 часов. Рабочее время сокращается лишь в те дни, когда они заняты во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного согласно Списку.

Статья 92 ТК предусматривает, что сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). Так, в соответствии со СТ.333 ТК, Законом РФ "Об образовании" и рядом других нормативных актов для преподавателей вузов в среднем установлен шестичасовой рабочий день, в который входит не только учебная, но и научная, и методическая работа, а для учителей норма педагогической нагрузки установлена в 18-36 ч в неделю.

Согласно постановлению Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г.1 для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена иными законодательными актами.

Кроме того, трудовым законодательством предусмотрены еще два случая, когда продолжительность рабочего времени может быть сокращена:

во-первых, согласно ст.95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 ч;

во-вторых, в соответствии со ст.96 ТК РФ при работе в ночное время (ночным считается время с 22 до 6 ч) продолжительность работы (смены) сокращается на 1 ч. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с дневной и в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Неполное рабочее время - это время менее нормированного нормального и сокращенного, устанавливаемое по соглашению сторон с оплатой пропорционально отработанному времени.

В соответствии со ст.93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) может быть установлена как при приеме на работу, так и впоследствии (т.е. уже в период действия трудового договора) на определенный срок или без указания срока. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Хотя неполное рабочее время по общему правилу устанавливается по соглашению сторон, в некоторых случаях, определенных законом, работодатель обязан удовлетворить просьбу работника работать на условиях неполного рабочего времени. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Лица, работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют трудовые права наравне с лицами, которые трудятся полное рабочее время (нормальное или сокращенное). Так, лицам, занятым неполное рабочее время, полагаются полный ежегодный и учебные отпуска; премии за выполненную работу начисляются на общих основаниях; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством.

В трудовых книжках работников факт работы с неполным рабочим временем не фиксируется.

Для осуществления социальной защиты работников, не имеющих возможности трудиться полный рабочий день, в связи с вынужденным временным прекращением работы организации, приказом Федеральной службы занятости РФ от 26 мая 1993 г. утвержден Временный порядок предоставления компенсационных выплат работникам предприятий, учреждений, организаций, вынужденно работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. В соответствии с данным приказом работникам, которые вынуждены трудиться неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в связи с ухудшением финансово-экономического положения по объективным причинам, не зависящим от работодателя, оказывается материальная поддержка в виде компенсационных выплат. Цель этой поддержки - предотвратить массовые высвобождения, сохранить кадровый потенциал.

Компенсационные выплаты предоставляются за счет средств Государственного фонда занятости населения РФ работникам любых хозяйствующих субъектов независимо от форм собственности, не прервавшим трудовых отношений с работодателем.

Финансовые средства на компенсационные выплаты выделяются на безвозвратной основе органами службы занятости по месту нахождения предприятий исходя из наличия резервов после обязательных выплат в соответствии с законодательством о занятости.

Компенсация для указанных работников выплачивается ежемесячно сверх заработной платы. При этом общая сумма выплат работнику в месяц (с учетом заработной платы и компенсационных выплат) не должна превышать установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Размер компенсационных выплат определяется индивидуально для каждого работника как разность между установленным законодательством минимальным размером оплаты труда и суммой начисленной заработной платы за расчетный период.

Продолжительность выплаты компенсаций каждому работнику определяется работодателем. При этом ежемесячная компенсация выплачивается работнику при работе его в условиях неполного рабочего времени более 2, но не свыше 6 месяцев.

### 1.4. Работа в ночное время

Ночным в соответствии со ст.96 ТК считается время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час.

Однако это правило не касается работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие (5ез супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

### 1.5. Режим рабочего времени

Под режимом рабочего времени в трудовом праве традиционно понимается форма его организации, т.е. распределение времени работы (нормы рабочего времени) по определенным календарным периодам с учетом предоставления полагающегося работнику отдыха в этом периоде.

Согласно ст.100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени);

- виды рабочей недели (пятидневная с двумя выходными дня ми, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);

- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников (ст.101 ТК РФ);

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе (ст.108, 109 и 258 ТК РФ);

- число смен в сутки (ст.103 ТК);

- чередование рабочих и нерабочих дней.

Основные элементы режима рабочего времени устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Чаще всего выделяют три основных режима рабочего времени - пятидневная рабочая неделя, шестидневная рабочая неделя и режим с суммированным учетом рабочего времени (здесь основным режимным "элементом" является рабочая неделя). Есть также и другие режимы (как правило, на основе суммированного учета) - ненормированный рабочий день, режим гибкого рабочего времени, режим с раздробленным рабочим днем, режим вахтовой организации работ и т.д.

Как правило, для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Там, где по характеру производства и условиям работы такой режим нецелесообразен, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Она применяется для работников учебных заведений, на некоторых предприятиях торговли и т.п.

Введение режима с суммированным учетом рабочего времени в соответствии со ст.104 ТК РФ допускается в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие, но не более одного года) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Следует обратить внимание на важность учета рабочего времени, который возлагается на работодателя и необходим для того, чтобы точно знать, сколько и когда работал тот или иной работник, и правильно оплачивать его труд. Кроме суммированного выделяют также поденный и недельный учет рабочего времени. Недельный учет применяется, когда закон нормирует непосредственно рабочую неделю (40, 36, 24 и 12 ч), а продолжительность ежедневной работы определяется графиком в пределах установленной недельной нормы.

Согласно ст.101 ТК РФ ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Согласия работника на привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не требуется, в то же время работодатель не вправе поручать ему выполнение работ, не обусловленных его трудовой функцией.

Согласно ст.119 ТК работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. Когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. Правила предоставления дополнительного отпуска в организациях, финансируемых из федерального бюджета, установлены постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 8841.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон. При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов - рабочего дня, недели, месяца и других (ст.102 ТК РФ).

Основным элементом режима гибкого рабочего времени являются скользящие (гибкие) графики работ, устанавливаемые по соглашению между работником и работодателем. Применение данного режима не изменяет условий оплаты труда работников, порядка предоставления им льгот, исчисления трудового стажа и т.п.

В соответствии со ст.103 ТК РФ сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики работы (сменности) представляют собой форму (способ) распределения рабочего времени по рабочим дням конкретного учетного периода для конкретных групп работников, связанных между собой производственным процессом, или конкретных работников, исходя из установленной для них нормы рабочего времени и полагающегося отдыха. При их составлении работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Эти графики, как правило, являются приложением к коллективному договору и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Особо следует отметить, что законом работа в течение двух смен подряд, даже при согласии работника, запрещена.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), согласно ст.105 ТК РФ рабочий день может быть разделен на части, 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 профсоюзного органа данной организации. Для некоторых категорий работников, например, водителей автомобилей, разделение рабочего дня на части установлено законодательством.

### 1.6. Вахтовый метод организации работ

Вахтовый метод организации работ применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Данный метод представляет собой особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом, определены главой 47 ТК РФ.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца, и только в исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации она может быть увеличена до трех месяцев.

При данном методе устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного Трудовым кодексом.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие. В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни между вахтового отдыха. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания.

Правовое регулирование служебного времени военнослужащих осуществляется ст.11 Федерального закона "О статусе военнослужащих"2, Положением о порядке прохождения военной службы3 и Уставом внутренней службы Вооруженных сил РФ. Указанные нормы носят преимущественно административно-правовой характер.

Однако общая продолжительность еженедельного служебного времени военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, за исключением случаев, установленных нормативными актами, не должна превышать нормальную продолжительность еженедельного рабочего времени, определенную ТК РФ (т.е.40 ч в неделю).

Продолжительность служебного времени военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, определяется распорядком дня воинской части в соответствии с требованиями общевоинских уставов.

## Глава 2. Понятие и виды времени отдыха

### 2.1. Понятие и виды времени отдыха

Право граждан на отдых, закрепленное в Конституции РФ, обеспечивается не только ограничением рабочего времени, но и предоставлением в соответствии с законодательством определенных видов времени отдыха в течение суток, выходных и праздничных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков. Время отдыха производно от продолжительности рабочего времени: чем меньше рабочее время, тем больше время отдыха.

Под временем отдыха в трудовом праве традиционно понимается такой отрезок времени, в течение которого работник в соответствии с законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка освобожден от выполнения своих трудовых обязанностей и которое он использует по своему усмотрению для удовлетворения своих потребностей и восстановления трудоспособности.

Легальное определение времени отдыха, содержащееся в ст.106 ТК РФ, несколько короче: "Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению".

Российское трудовое законодательство (ст.107 ТК) устанавливает и регулирует следующие виды времени отдыха:

1) перерывы в течение рабочего дня (смены);

2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

4) нерабочие праздничные дни;

5) отпуска.

Предусмотренные законодательством виды времени отдыха можно разделить на кратковременный отдых и отпуска.

Согласно ст.108 ТК в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается. Этот период оплате не подлежит. Каждый работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

На отдельных видах работ (например, на интенсивных конвейерных работах) предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст.109 ТК РФ).

Кроме того, согласно ст.258 ТК работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа. Данные перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Ежедневный (междусменный) отдых между рабочими сменами (днями) - это отдых между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого. ТК РФ не устанавливает его минимальную продолжительность, однако, по сложившейся практике, он обычно не меньше 12 ч (обычно - 16 ч), т.е. режим работы устанавливается таким образом, чтобы она была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену). Для отдельных категорий работников, например плавсостава морского флота или водителей автомобилей, минимальная продолжительность ежедневного отдыха определена специальными нормативно-правовыми актами (положениями о рабочем времени и времени отдыха).

Выходные дни, т.е. еженедельный отдых, предоставляется всем работникам: при пятидневной рабочей неделе - два выходных дня; при шестидневной - один день; при этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 ч (ст.110 и 111 ТК РФ).

Предоставление выходных дней в неделю является обязательным. Общим выходным днем считается воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. По общему правилу при пятидневной рабочей неделе выходными являются суббота и воскресенье, при шестидневной неделе - воскресенье.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка. Это относится, в частности, к работникам непрерывно действующих производств, сферы обслуживания и т.п.

Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на дополнительные выходные дни. Так, согласно ст.262 ТК одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1 и 2 января - Новый год; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 и 2 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 7 ноября - годовщина Октябрьской революции, День согласия и примирения; 12 декабря - День Конституции Российской Федерации.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Кроме того, в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Согласно ст.113 ТК привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя в следующих случаях:

1) для предотвращения производственной аварии, катастрофы,

устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

3) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, телевидения, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, допускается в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Следует также отметить, что привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в том случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.290 ТК).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

### 2.2. Виды и порядок предоставления отпусков

Отпуском называется ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка2.

Прежде всего, отпуска можно подразделить на оплачиваемые и неоплачиваемые. В свою очередь, оплачиваемые отпуска делятся на основные и дополнительные.

Согласно ст.37 Конституции РФ, ст.2 и 114 ТК ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору на предприятиях и в организациях, относящихся к любым формам собственности, независимо от степени занятости, места выполнения трудовых обязанностей, занимаемой должности или выполняемой работы, срока договора и формы оплаты труда. Соглашение сторон при заключении трудового договора об отказе от отпуска признается недействительным.

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, для выполнения сезонной работы, работы у физического лица, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников (ст.286, 291, 295 и 305 ТК РФ).

В соответствии со ст.115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Некоторые категории работников (с учетом характера, условий труда, состояния здоровья и т.д.) в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами пользуются правом на удлиненный основной отпуск? Это, в частности:

-лица моложе 18 лет - продолжительностью не менее, 31 календарного дня (ст.267 ТК);

- работающие инвалиды - не менее 30 календарных дней (ст.23

Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации");

- работники образовательных учреждений и педагогические работники других организаций - продолжительностью 42 и 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ и ст.55 Закона РФ "Об образовании");

- государственные служащие - не менее 30 календарных дней (ст.18 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации");

- прокурорские работники - не менее 30 календарных дней (ст.41-4 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации").

В соответствии со ст.116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются, в частности, следующим работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- имеющим особый характер работы;

- с ненормированным рабочим днем;

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Данный перечень не является исчерпывающим.

Кроме того, с учетом своих производственных и финансовых возможностей организации могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными актами.

Согласно ст.117 ТК ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов. Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на такой отпуск, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время продолжает действовать Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. Отдельным категориям работников дополнительный отпуск предоставляется не по указанному Списку, а в соответствии с иными нормативными актами.

Согласно ст.321 ТК РФ кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ (ст.118 ТК).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее 3 календарных дней. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях в зависимости от условий финансирования определяется Правительством РФ, органами власти субъекта Федерации или органами местного самоуправления (ст.119 ТК РФ).

Кроме дополнительных отпусков, имеющих компенсационное и защитное назначение, законодательством предусмотрены и оплачиваемые отпуска стимулирующего характера, например, за выслугу лет в определенных должностях, за длительный стаж работы в одной и той же организации.

В соответствии со ст.120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и каким-либо максимальным пределом не ограничивается. При этом в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются только нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска. При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Например, дополнительный отпуск установлен прокурорским работникам за стаж работы в качестве прокурора, следователя, научного или педагогического работника, имеющего классный чин (ст.44 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации").

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Причем право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск возникает у работника с первого дня работы. Но для получения этого отпуска необходим определенный стаж работы у данного работодателя, и только при наличии такого стажа работник имеет право требовать предоставления отпуска, а работодатель обязан его предоставить. Стаж работы, дающий право на получение отпуска, исчисляется в порядке, установленном ч.1 ст.121 ТК РФ. В него включаются:

- время фактической работы, т.е. период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

Однако в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.256, ч. I ст.257 ТК); время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. Но по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника в соответствии со ст.122 ТК РФ должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

Рабочий год, за который предоставляется отпуск, составляет 12 месяцев, но в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу. Если же какие-либо периоды времени в соответствии с законодательством не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней, исключенных из стажа.

Например, время нахождения на военных сборах, участия в работе избирательных комиссий, участия в судебных заседаниях в качестве народного или присяжного заседателя и т.д.

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Могут быть и другие случаи, что предусмотрено федеральными законами. |

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в том числе и до наступления права на него, т.е. авансом, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является локальным нормативным актом и обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Необходимо также указать, что в графике должно быть учтено право отдельных работников претендовать на определенное время предоставления ежегодного отпуска. К таким лицам, в частности, относятся:

- работники в возрасте до 18 лет (ст.267 ТК РФ);

- участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним лица, инвалиды войны, ветераны боевых действий, ветераны труда (ст.14-20, 22 Федерального закона "О ветеранах");

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры орденов Славы и Трудовой Славы;

- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст.11 Закона РФ "О донорстве крови и ее компонентов");

- супруги военнослужащих (им должен быть предоставлен отпуск одновременно с отпуском супруга-военнослужащего);

- лица, получившие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и других аварий на атомных объектах (ст.14, 15 Закона РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС").

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, когда обстоятельства мешают работнику использовать отпуск в соответствии с его назначением, т.е. для отдыха:

- временной нетрудоспособности самого работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (ст.170 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок возможно по соглашению сторон и только в случаях, предусмотренных ч.2 ст.124 ТК РФ: если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается, независимо от характера возникших обстоятельств, непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии со ст.125 ТК по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (на сколько именно - закон не устанавливает), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, причем мнение выборного профсоюзного органа здесь учитывать нет необходимости. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не могут быть отозваны из отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, даже если они и дают на это свое согласие.

В соответствии с ч.1 ст.126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Данное правило предусмотрено в целях рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного отпуска, и прежде всего длительного. Однако замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Право на отпуск при увольнении работника реализуется прежде всего путем выплаты ему денежной компенсации за все неиспользованные отпуска.

Кроме того, в соответствии со ст.127 ТК по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. И в этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

Необходимо отметить, что при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Кроме оплачиваемых отпусков работникам могут также предоставляться по их письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между работником и работодателем. Они предоставляются, как правило, по социальным нуждам - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Является та или иная причина уважительной, решает работодатель, а потому в предоставлении отпуска он может и отказать.

Кроме того, ст.128 ТК РФ устанавливает случаи, когда отпуск без сохранения заработной платы должен (а не может быть) предоставлен работникам по их просьбе:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

В других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также коллективным договором отпуск без сохранения заработной платы, в частности, предоставляется:

1) работникам, осуществляющим уход за детьми в возрасте до 14 лет (детьми-инвалидами - до 18 лет), - до 14 календарных дней (ст.263 ТК);

2) работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам орденов Славы или Трудовой Славы - до трех недель в году;

3) работникам в случае болезни без предъявления соответствующих медицинских документов - на три дня в течение года (ст. 20 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан);

4) лицам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, - соответственно на 15 и 10 календарных дней (ст.173 и 174 ТК);

5) ветеранам боевых действий на территориях других государств, лицам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда", ветеранам труда и некоторым другим категориям ветеранов - от двух недель до одного месяца в году (ст.16-20, 22 Федерального закона "О ветеранах");

6) педагогическим работникам - до одного года не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы (ст.335 ТК);

7) государственным и муниципальным служащим - не более одного года (ст.18 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации", ст.17 Федерального закона "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации");

8) зарегистрированным кандидатам со дня их регистрации соответствующей избирательной комиссией до дня официального опубликования результатов выборов; при этом работодатели обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, исполнения служебных обязанностей, учебных занятий в любой день и на любое время в течение этого срока.

Необходимо отметить, что порядок осуществления права на отдых военнослужащими, а также виды и порядок предоставления им основного и дополнительных отпусков регламентируется прежде всего Федеральным законом "О статусе военнослужащих" (ст.11) и Положением о порядке прохождения военной службы. Весьма существенной здесь является норма о том, что супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском самих военнослужащих, при этом продолжительность отпуска супругов может быть по их желанию равной продолжительности отпуска самих военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Для лиц, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в ТК РФ предусмотрены льготы по рабочему времени, отпускам и проезду к месту учебы.

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускных квалификационных работ, сдачи экзаменов, а также количество сокращенного рабочего времени зависят прежде всего от уровня образовательного учреждения: высшего профессионального образования (ст.175 ТК РФ); среднего профессионального образования (ст.174 ТК РФ); начального профессионального образования (ст.175 ТК РФ); вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения.

Объем гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования зависит от формы и года обучения и цели предоставления льгот (например, отпусков).

Так, например, работникам, успешно обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в таких учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Аналогичные отпуска (но меньшей продолжительности) предоставляются и работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования.

Работникам, обучающимся в учреждениях высшего и среднего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту соответствующего учебного заведения и обратно, а обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, 50% стоимости проезда.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение 1 года.

Работникам, успешно обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года по их желанию сокращается рабочее время по тем же правилам, которые установлены для обучающихся в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

К дополнительным отпускам, предусмотренным ст.173-176 ТК РФ, по соглашению между работодателем и работником могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Профессиональное обучение работников непосредственно в организациях осуществляется в соответствии с ученическим договором (ст. 198-208 ТК РФ).

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нормы о рабочем времени и времени отдыха в совокупности составляют один из важнейших институтов трудового права. Действующее законодательство о рабочем времени и времени отдыха служит двум основным целям: во-первых, полному, рациональному использованию трудового потенциала организации и, во-вторых, защите работников от чрезмерных перегрузок, обеспечению восстановления их трудоспособности и сохранению ее в течение длительного времени.

Согласно ст.91 ТК РФ рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Российское законодательство предусматривает следующие виды рабочего времени:

- нормальное (полное для обычных условий труда);

- сокращенное (полное для особых условий труда, отдельных профессий и категорий работников);

- неполное (меньшее по сравнению с установленным для данного вида работы, данной профессии по соглашению между работником и работодателем).

Устанавливая определенные нормативы рабочего времени (нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю), трудовое законодательство допускает и некоторые исключения, когда привлечение работника к труду возможно и за пределами соответствующих норм. К таким исключениям относятся совместительство и сверхурочные работы.

Под режимом рабочего времени в трудовом праве традиционно понимается форма его организации, т.е. распределение времени работы (нормы рабочего времени) по определенным календарным периодам с учетом предоставления полагающегося работнику отдыха в этом периоде. Выделяют три основных режима рабочего времени - пятидневная рабочая неделя, шестидневная рабочая неделя и режим с суммированным учетом рабочего времени (он подразделяется на несколько подвидов).

Время отдыха - это такой отрезок времени, в течение которого работник в соответствии с законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка освобожден от выполнения своих трудовых обязанностей и которое он использует по своему усмотрению для удовлетворения своих потребностей и восстановления трудоспособности. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

Отпуском называется ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Отпуска бывают оплачиваемые и неоплачиваемые. Оплачиваемые отпуска, в свою очередь, подразделяются на ежегодные основные (очередные) и дополнительные.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Некоторые категории работников (с учетом характера, условий труда, состояния здоровья и т.д.) пользуются правом на удлиненный отпуск. Многие работники имеют право на дополнительные (к основному) отпуска. Дополнительный отпуск - это непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд в дополнение к основному отпуску в размере и на условиях, предусмотренных законодательством, соглашением, коллективным или трудовым договором.

Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха военнослужащих осуществляется Федеральным законом "О статусе военнослужащих", Положением о порядке прохождения военной службы и Уставом внутренней службы ВС РФ. При этом общая продолжительность еженедельного служебного времени военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, за исключением случаев, установленных нормативными актами, не должна превышать нормальную продолжительность еженедельного рабочего времени, определенную ТК РФ.

# БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Документы и материалы Российской Федерации (СССР):
2. Конституция Российской Федерации. - М., 1993.
3. Трудовой кодекс РФ № 197-ФЗ от 30 декабря 2001г.
4. Закон РФ "О прокуратуре Российской Федерации" от 17.11. 1995г. (СЗ РФ, №47).
5. О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27.05. 1998г. №76-ФЗ.
6. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 1 мая 1999г. № 92-ФЗ.
7. О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ (с последующими изменениями) // СЗ РФ. - 1998. - № 22. - Ст.2331; 2000. - № 1. - Ст.12; № 26. - Ст.2729; № 33. - Ст.3348; 2001. - № 31. - Ст.3173; 2002. - № 19. - Ст.1794; № 21. - Ст. 1919; № 26. - Ст.2521; Российская газета. - 2002. - 30 ноября.
8. Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения: Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2000 г. № 3/1 (с последующими изменениями) // БНА. - 2000. - № 11; 2001. - № 12.
9. Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 // СЗ РФ. - 2000. - № 10.
10. Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы: Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002г. № 887.
11. Основные положения о вахтовом методе организации работ, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82.
12. Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета: Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884.
13. О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охраны материнства и детства на селе: Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г.
14. Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975г. № 273/П-20. – М., Экономика, 1975.
15. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22. – М., Экономика, 1975.

# Литература

1. Иванкина Т.В. Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. - 1997. - № 2.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв.
3. ред. Ю.П. Орловский. - М.: КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 2002. г.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /
5. Под ред.К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2002. "
6. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха / Под ред. Б.А. Шеломова. - М., 1997.
7. Кудашкин А.В., Фатеев К.В. Комментарий к Федеральному закону "О статусе военнослужащих". - М.: СПАРК, 1998.
8. Никонов Д.А., Стремоухое А.В. Трудовое право Российской Федерации: Краткий курс лекций. Общая часть / Под ред. А.В. Стремоухова. - СПб., 2002.
9. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. - 2-е изд. - М.: Юристь, 2000.
10. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. - М.: ТК Велби, 2002.
11. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Юристь, 2002.
12. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. - 4-е изд. - М.: Проспект, 2001.
13. Трудовое право России: Учебник / Отв. Редакторы: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова – М., "ИНФРА-М", 2003.