Работа в нерабочие и праздничные дни. Отдых и отпуск

**ПЛАН**

Работа в нерабочие и праздничные дни

Время отдыха. Понятие и виды

Отпуск

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Дополнительные отпуска

Оплата труда

# Работа в нерабочие и праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к труду в эти дни допускается лишь в случаях, указанных в ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в такие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других Случаях, говорится в ч.5 ст.113 ТК РФ, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников. Под другими случаями имеются в виду те, которые могут быть предусмотрены в коллективных договорах или иных нормативных правовых актах.

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 (ч.4 ст.113 ТК РФ). Для привлечения к указанным работам в нерабочие праздничные дни согласия работников и учета мнения профсоюзного органа не требуется.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.113 ТК РФ производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в праздничные дни на непрерывных производствах и при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени тех работников, которые в соответствии с графиками сменности должны работать в нерабочие праздничные дни данного месяца.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, и лишь по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

Работникам плавсостава судов внутреннего водного, морского рыбопромыслового флота, а также членам экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения вооруженных сил РФ еженедельные дни отдыха и нерабочие праздничные дни могут суммироваться и предоставляться по установленному графику.

К работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещается привлекать беременных женщин (ст.259 ТК РФ) и работников в возрасте до 18 лет, за исключением некоторых работ творческого характера (ст.268 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа «е запрещена им по медицинским показаниям. При этом работники, относящиеся к данным категориям, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч.7 ст.113 ТК РФ).

В тех случаях, когда привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника, он вправе не давать своего согласия. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины.

# Время отдыха. Понятие и виды

Под временем отдыха по трудовому праву понимается время, в течение которого работники в соответствии с законом и правилами внутреннего трудового распорядка (графиками сменности), коллективным и трудовым договором должны быть свободны от работы и которое используется ими по своему усмотрению.

Согласно ст.106 ТК РФ, время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Это определение не совсем точное, так как некоторые обязанности (бережно относиться к имуществу работодателя, не разглашать служебную и коммерческую тайну) должны исполняться и в нерабочее время.

Существенный признак времени отдыха - использование его работником по своему усмотрению. Этот признак позволяет провести разграничение времени отдыха и времени освобождения от работы для определенных целей (например, для лечения при временной нетрудоспособности, для учебы обучающимся без отрыва от производства и т.д.).

Следует отметить, что термин «время отдыха» является в значительной степени условным, так как свободное от работы время используется не только для отдыха в собственном смысле слова (т.е. досуга, покоя, восстановления сил), но и для других, занятий - для ведения домашнего хозяйства, воспитания детей, занятия спортом, для садоводства и огородничества и т.д.

Право граждан на отдых закреплено в ч.5 ст.37 Конституции РФ, где сказано, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В ТК РФ и в других (в том числе локальных) нормативных правовых актах конкретизируется конституционное право на отдых закрепляются виды времени отдыха, их продолжительность и порядок предоставления.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска (ст.107 ТК РФ).

Перерыв; для отдыха и питания предоставляется работнику в течение рабочего дня (смены) продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Этот перерыв (на практике его часто называют обеденным) в рабочее время не включается и не оплачивается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка 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 (ст.108 ТК РФ).

Кроме того, в течение рабочего дня (смены) работникам предоставляются краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей. Эти перерывы включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда (выработки, времени, обслуживания, нормативов численности).

В рабочее время включаются также специальные перерывы, установленные в интересах охраны труда (ст.109, 258 ТК РФ), которые не являются видом времени отдыха. В ранее действовавшем КЗоТе ст.153, аналогичная ст.109 ТК РФ, входила в главу об охране труда, что более точно отражало назначение перерывов для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и для обогрева при работе в холодное время.

В интересах охраны труда предоставляются и включаемые в рабочее время (а, следовательно, и оплачиваемые) специальные перерывы для отдыха в связи с особым характером работы. Такие перерывы продолжительностью не менее 15 минут через определенные промежутки времени непрерывного управления автомобилем предоставляются их водителям. Диспетчерам, осуществляющим управление гражданской авиацией за дисплейным пультом, устанавливаются перерывы продолжительностью не менее 20 минут после двух часов непрерывной работы, а при определенной интенсивности воздушного движения - дополнительно 10-минутные перерывы после каждого часа работы.

Ежедневный отдых (междусменный перерыв) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, его продолжительность зависит от длительности ежедневной работы и перерыва для отдыха и питания.

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами, как правило, должна составлять (вместе со временем перерыва для отдыха и питания) не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене. При двух - и трехсменной работе это обеспечивается тем, что переход из одной смены в другую происходит после выходного дня.

Для некоторых категорий работников, имеющих особый характер работы (водителей автомобилей, плавсостава судов внутреннего водного транспорта и др.), при установленном для них суммированном учете рабочего времени ежедневный отдых может быть меньшей продолжительности.

Выходные дни (еженедельный отдых) - это свободные от работы дни календарной недели (ст.110, 111 TK РФ). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляется 2, а при 6-дневной рабочей неделе - 1 выходной день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, например в связи с непрерывным характером производства или с необходимостью непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

В соответствии со сложившейся на основе ранее действовавшего законодательства практикой и на основании ст.100 ТК РФ организации, деятельность которых связана с обслуживанием населения (бани, парикмахерские, театры и т.п.), сами определяют, в какие дни недели вместо субботы и воскресенья предоставлять работникам выходные дни[[1]](#footnote-1).

Ежегодные нерабочие праздничные дни. В соответствии со ст.112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в РФ являются: 1.2.3.4. и 5 января - Новогодние каникулы; 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; 4 ноября - День народного единства (ч.1 ст.112 ТК РФ в ред. ФЗ от 30 июня 2006г).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). Остальным работникам (например, со сдельной оплатой труда) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение, размер и порядок выплаты которого определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. (Части 3 и 4 ст.112 ТК РФ в ред. от 30 июня 2006 г)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные на другие дни. Акты о таком переносе должны быть опубликованы не позднее сроков, предусмотренных ч.5 ст.112 ТК РФ в ред. от 30 июня 2006 г.

# Отпуск

Отпуск - это свободное от работы время в течение установленного законом количества дней. В трудовом законодательстве различаются следующие виды отпусков: ежегодные (основные и дополнительные), льготные (дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей, участникам Великой Отечественной войны), специальные (учебные, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по семейным обстоятельствам и др.).

Видом времени отдыха являются ежегодные оплачиваемые отпуска (основные и дополнительные), которые предоставляются для отдыха за труд в течение определенного времени с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Для отдыха предоставляются и некоторые льготные отпуска без сохранения заработной платы. Но они, как и специальные отпуска, регулируются специальными правилами. Нормы о ежегодных оплачиваемых отпусках на другие виды отпусков не распространяются.

Ежегодный основной отпуск предоставляется всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право работников на отпуск не зависит от места работы, выполняемой трудовой функции, формы собственности, на основе которой ведется хозяйственная деятельность в организации, срока трудового договора. Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск пользуются на общих основаниях совместители по совмещаемой работе (ст.286 ТК РФ); работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.291 ТК РФ); работники, занятые на сезонных работах (ст.295 ТК РФ); работники, работаю, щие по трудовому договору у физических лиц (ст.305 ТК РФ); надомники (ст.310 ТК РФ). Лица, отбывающие уголовное наказание в виде исправительных работ, имеют право на основной отпуск продолжительностью 18 рабочих дней. Другие виды отпусков, предусмотренные законодательством о труде, предоставляются им на общих основаниях (п.6 ст.40 УИК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам на срок 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.115 ТК РФ).

Удлиненные основные отпуска установлены:

- для инвалидов - не менее 30 календарных дней;

- для несовершеннолетних - не менее 31 календарного дня;

- для работников научно-исследовательских и культурно-просветительных учреждений - 36 или 48 рабочих дней;

- для учителей, преподавателей и руководящих работников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального профессионального образования (в том числе дополнительного); для профессорско-преподавательского состава и руководителей образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (и соответствующего дополнительного образования), а также для руководящих и педагогических работников специальных дошкольных образовательных учреждений, в которых воспитываются дети с отклонениями в развитии, дошкольных образовательных учреждений санаторного типа - 56 календарных дней;

- для руководящих и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений общего назначения и дошкольных групп школ, детских садов, образовательных (внешкольных) учреждений дополнительного образования, учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров); для педагогов-организаторов, социальных педагогов, воспитателей, педагогов дополнительного образования, мастеров производственного обучения - 42 календарных дня[[2]](#footnote-2);

- для работников организаций здравоохранения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - 36 рабочих дней;

- для некоторых категорий работников, занятых на работах с химическим оружием, - 56 и 49 календарных дней;

- для государственных служащих - не менее 30 календарных дней;

- для прокурорских работников - 30 календарных дней, а для работающих в районах Крайнего Севера - 54 календарных дня, в приравненных к ним местностях - 46 календарных дней;

- для судей - 30 рабочих дней, а для работающих в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями - 45 рабочих дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников.

1. 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.

Минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст.117 ТК РФ).

Правительство РФ пока не решило этот вопрос. Поэтому сохраняет силу постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974г. (в ред. от 1 ноября 1977 г), Инструкция, утвержденная теми же органами 21 ноября 1975г., которые предусматривают продолжительность, такого отпуска от 6 до 36 рабочих дней.

2. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

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 РФ);

3. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ). Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней) определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ч.1 ст.119 ТК РФ).

Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, утверждены постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002г. №884[[3]](#footnote-3). В организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, порядок и условия предоставлений таких отпусков устанавливаются органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

В Правилах от 11 декабря 2002г. говорится, что право на дополнительный отпуск у работника возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.116 ТК РФ). Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в указанных районах и местностях равна 24 и 16 календарным дням соответственно (ст.321 ТК РФ).

Федеральными законами (см. ст.116 ТК РФ) предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска и некоторым другим категориям работников:

- государственным служащим - за выслугу лет (в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ;

- прокурорским работникам - 5, 10 и 15 календарных (а судьям - рабочих) дней в зависимости от срока службы;

- гражданам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью 21 и 14 календарных дней (в зависимости от местности) сверх всех других отпусков, в том числе удлиненных;

- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию выше установленного уровня вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне в 1949-1963 годах, - 14 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения. . Это, по существу, означает, что указанные работники через каждые 10 лет должны получать дополнительный отпуск. При этом общая продолжительность основного и дополнительного отпусков не должна быть более 1 года.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения, выборного органа первичной профсоюзной организации» (ч.2 ст.116 ТК РФ).

В коллективных договорах устанавливаются, например, дополнительные отпуска за длительную работу в данной организации, за участие в работе добровольных народных дружин по охране общественного порядка. Нормы коллективного договора и локального нормативного акта, а также и соглашения, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте продолжительности дополнительного отпуска) в силу ст.5 и 8 ТК РФ являются недействительными (п.58 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2) [[4]](#footnote-4).

В соответствии со ст.120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Из этого следует сделать вывод, что ранее принятые акты, в которых продолжительность отпусков установлена в рабочих днях, должны быть приведены в соответствие со ст.120 ТК РФ. (Однако следует отметить, что ч.5 ст.139 ТК РФ, в которой говорится об исчислении среднего заработка, предусматривает возможность предоставления отпусков в рабочих днях)

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

В соответствии со ст.122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Это означает, что ежегодный отпуск предоставляется за работу в течение года (каждого рабочего года) (включая время этого отпуска), который исчисляется со дня поступления на работу, например, первый - с 10 апреля 2002 г. и заканчивается через 12 месяцев, т.е.9 апреля 2003 г., второй - с 10 апреля 2003 г. и т.д.

Поэтому следует различать право на ежегодный отпуск в соответствии со ст.114-119 ТК РФ и право на использование отпуска за первый и последующие годы работы.

Право на отпуск у работника возникает до истечения его рабочего года, т.е.12 месяцев работы. При этом каждый год должен включать в себя и время работы, и отпуск.

Право на ежегодные дополнительные отпуска возникает по правилам, установленным для них. Если право на основной и дополнительный отпуска возникает в разное время, то дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основным полностью.

Предоставление отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев означает, что отпуск предоставляется в первом году всем работникам авансом, так как и в первом году право на полный отпуск возникает после работы в течение периода, равного 12 месяцам после поступления на работу за минусом времени ежегодного отпуска. Это следует из смысла ч.1 ст.137 ТК РФ, которая, в частности, предусматривает, что при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска (кроме увольнения по основаниям, указанным в п.8 ч.1 ст.77, п.1, 2 или 4 ч.1 ст.81, пп.1, 2, 5, 6 и 7 ст.83 ТК РФ). Исключения для первого года работы в ст.137 ТК РФ не сделано.

До истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.122, 260 ТК РФ);

- работникам в возрасте до 18 лет (ст.122, 267 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

При составлении графика необходимо учитывать, что работникам, работающим первый год, отпуск за этот год должен быть предоставлен через 6 месяцев работы, а некоторым категориям работников и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ); каждый работник должен получить отпуск в течение того года, за который отпуск предоставляется; должны быть соблюдены интересы тех работников, которые в соответствии с законодательством имеют право на использование отпуска в любое удобное для них время (ч.4 ст.123 ТК РФ).

Право на получение ежегодного отпуска в удобное для них (в том числе летнее) время имеют: работники моложе 18 лет (ст.267 ТК РФ); женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет, а также отцы, воспитывающие детей указанного возраста без матери (ст.264 ТК РФ); Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы, участники, в том числе инвалиды, Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территориях других государств и другие ветераны войны и труда, указанные в Федеральном законе от 12 января 1995 г. «О ветеранах» в (редакции от 2 января и 4 мая 2000 г); работники, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; родители и жены военнослужащих, погибших в результате ранений, контузии и увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; лица, награжденные знаком «Почетный донор России».

Работники, обучающиеся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, имеют право по соглашению с работодателем присоединить ежегодные оплачиваемые отпуска к дополнительным отпускам, предусмотренным ст.173-176 ТК РФ (ст.177 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ч.4 ст.123 ТК РФ).

При составлении графиков отпусков следует учитывать возможности разделения отпуска на части (ст.125 ТК РФ) и замены части отпуска денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

По смыслу закона работники, имеющие право на использование ежегодного отпуска в удобное для них время, должны, как правило, заявлять об этом при составлении графика отпусков.

Законодательство не содержит правил, которые определяли бы порядок чередования отпусков работников по временам года. На практике выработано правило о том, чтобы отпуска в летнее время предоставлялись всем желающим работникам поочередно. Это положение может быть закреплено в коллективном договоре. На некоторых предприятиях в соответствии с коллективными договорами отпуск предоставляется в один из летних месяцев всем работникам одновременно.

График отпусков обязателен для выполнения как работодателем, так и работником.

Отпуск должен предоставляться в установленный срок (т.е. по графику). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ч.3 ст.123 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Если работник заболел во время нахождения в ежегодном отпуске, последний подлежит продлению на число дней нетрудоспособности (ч.1 ст.124 ТК РФ). Такое же правило действует и в случае, если во время ежегодного отпуска у женщины возникло право на отпуск по беременности и родам.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен также в случае:

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

- в других случаях, предусмотренных законами и (или) локальными нормативными актами организации (ч.1 ст.124 ТК РФ).

В этих случаях время возвращения из отпуска автоматически переносится на соответствующее количество дней. По соглашению между работником и работодателем неиспользованная часть отпуска может быть перенесена на другой срок. Это следует рассматривать как частный случай разделения отпуска на части (ст.125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другое время, если он совпадает с учебным отпуском у работника, совмещающего работу с учебой без отрыва от производства. Однако в этом случае в соответствии со сложившейся практикой ежегодный отпуск не продлевается на число дней учебного отпуска. Если право на учебный отпуск возникло в период ежегодного отпуска, работник должен оформить учебный отпуск и договориться с работодателем о порядке использования оставшейся части ежегодного отпуска.

Если причины, помешавшие работнику использовать отпуск, возникли до его начала, новый срок отпуска определяется по соглашению работника и работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, 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.

Если изменение срока предоставления отпуска связано с перенесением его на другой рабочий год, то должны соблюдаться указанные ниже требования, предусмотренные в ч.3 и 4 ст.124 ТК РФ.

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 не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 и 4 ст.124 ТК РФ).

При применении этого правила не следует забывать, что рабочий год работников обычно не совпадает с календарным годом, на который составляется график отпусков.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст.126 ТК РФ).

Замена части отпуска денежной компенсацией происходит по инициативе работника. Как следует из содержания ч.1 ст.126 ТК РФ, работодатель может, но не обязан удовлетворить просьбу работника.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. 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. 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 допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если при отзыве из отпуска использованная часть равна 28 или более календарным дням, то оставшаяся часть может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). В этом случае перерасчет заработной платы, выплаченной за время отпуска, не производится, а работа после выхода из отпуска оплачивается в обычном порядке.

Если же работнику предоставлен отпуск продолжительностью 28 календарных дней и он согласился по предложению работодателя выйти из отпуска досрочно, то оставшаяся часть должна быть предоставлена ему в другое время по соглашению сторон. Работодатель при этом должен произвести перерасчет оплаты за отпуск. Денежная сумма, выплаченная работнику при уходе в отпуск и приходящаяся на неиспользованную часть отпуска, должна быть зачтена при выплате заработной платы за работу после выхода из отпуска. При предоставлении неиспользованной части отпуска работнику должна быть выплачена заработная плата за эту часть в соответствии с ч.9 ст.136 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением в случае расторжения 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 (ст.127 ТК РФ).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением в фактический последний день работы с работником производится полный расчет и ему выдается трудовая книжка, в которой днем увольнения записан последний день отпуска.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный отпуск. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, согласно ст.121 ТК РФ включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

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

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

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 установленного законом возраста (ст.256 ТК РФ);

-время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года (ст.128 ТК РФ).

Предусмотренный в ст.121 ТК РФ порядок исчисления стажа необходим, во-первых, для определения начала и конца, рабочего года, отработка которого, включая время ежегодного основного и дополнительного отпуска, дает право на полный отпуск, во-вторых, для определения 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, по истечении которых работник имеет право на использование отпуска за первый год работы (см. ст.122 ТК РФ).

Периоды, которые не включаются в стаж работы, отодвигают дату окончания данного и начала следующего рабочего года.

Стаж работы, дающий право на дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска, определяется специальными правилами. В ст.121 ТК РФ, в частности, предусмотрено, что 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.

# Дополнительные отпуска

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям (не за труд). Некоторые из них - для отдыха. Другие - для определенных целей в связи с определенными обстоятельствами (специальные). На эти отпуска не распространяются правила о ежегодных основных и дополнительных отпусках. Предоставляются они независимо от других отпусков.

Законодательство предусматривает ряд случаев, когда работодатель по письменному заявлению работника обязан предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в том числе:

- 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами либо коллективным договором (ч.2 ст.128 ТК РФ).

В соответствии с ч.1 ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Особенность этого отпуска состоит в том, что он предоставляется по просьбе работника и по усмотрению работодателя, то значит, что работодатель не вправе направить работника в такой отпуск помимо его желания. В разъяснении Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. указано, что вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены[[5]](#footnote-5).

С другой стороны, работодатель может отказать в просьбе работнику. Вопрос об уважительности причин решается в каждом конкретном случае с учетом всех обстоятельств.

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.173 ТК РФ); среднего профессионального образования (ст.174 ТК РФ); начального профессионального образования (ст.175 ТК РФ); вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения (ст.176 ТК РФ).

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 (ч.2 ст.177 ТК РФ).

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

# Оплата труда

При переходе к рыночной экономике законодательство России устанавливает для наемных работников принцип вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума. Этот принцип закреплен в ст.37 Конституции РФ и отражает основные начала оплаты труда в стране. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Оплата по труду, будучи обусловленной характером общественного производства, предопределяет правовой механизм распределения продукта труда между работником и работодателем. Это распределение характеризуется следующими моментами. Во-первых, часть продукта распределяется в соответствии с величиной труда, затраченного работником в процессе производства. Это обеспечивает заинтересованность трудящихся в наиболее полном, интенсивном и производительном использовании своего рабочего времени. Во-вторых, труд более высокой квалификации оплачивается выше по сравнению с неквалифицированным при одинаковых затратах рабочего времени, что заинтересовывает трудящихся к повышению квалификации, общеобразовательного уровня и профессионального мастерства. В-третьих, труд в тяжелых и вредных условиях поощряется материально в более высоких размерах по сравнению с трудом в обычных (нормальных) условиях. Это обеспечивает материальную компенсацию дополнительных затрат труда.

Указанный механизм распределения по труду нашел закрепление в нормах трудового законодательства в виде принципа обеспечения оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством, который действует на рынке труда. В трудовом праве он выражает сущность норм, регулирующих вознаграждение за труд наемных работников. Особенности применения этого принципа заключаются в том, что вознаграждение работников здесь предполагается не из общегосударственных фондов, на основе единой политики государства, по заранее установленным им нормам; а, как правило, на основе договора между работником и работодателем[[6]](#footnote-6).

Правовое содержание оплаты труда определяется экономическими факторами и формируется в условиях рынка труда, где функционируют два собственника: работодатель - собственник средств производства, нуждающийся в рабочей силе, и гражданин - собственник рабочей силы, нуждающийся в получении денежной суммы за ее использование. Независимо от того, кто выступает в роли работодателя - организация (юридическое лицо), физическое лицо или государство, возникающие между ними отношения являются отношениями трудового найма и представляют собой предоставление гражданином своей рабочей силы в обмен на определенную денежную сумму (а также иные материальные и социальные блага). Ее величина определяется стоимостью рабочей силы, которая косвенно связана с результатами труда. Но в дальнейшем в процессе производства на размер оплаты труда, безусловно, влияют и результаты труда.

Как правовая категория, заработная плата раскрывает конкретные права и обязанности участников трудового правоотношения по поводу оплаты труда. С этой точки зрения она является, прежде всего, одним из существенных условий найма, определяемых сторонами трудового договора, и в силу этого обязательна для применения (ст.56 ТК РФ).

Трудовое законодательство (ст.129 ТК РФ) применяет в качестве тожественных понятия «заработная плата» и «оплата труда», хотя чаще пользуется вторым значением. Между тем с правовой точки зрения понятие «заработная плата» более точно, ибо именно с ним связана категория наемного труда. Дело в том, что заработная плата - это плата за работу, которую выполняет работник в соответствии с трудовой функцией, определенной в трудовом договоре (контракте). Иначе говоря, заработная плата представляет собой заработанную плату, и этим она отличается от пособий, доплат, надбавок, гарантийных и компенсационных выплат, а также дохода, получаемого в результате труда.

При этом важно иметь в виду, что заработная плата лишь часть стоимости продукта, заработанного работником. Другими ее частями распоряжается не работник, а работодатель (собственник) в виде дохода (прибыли) и государство путем обложения налогами (подоходным, социальным) работодателя и работника (ст.224, 241 Налогового кодекса РФ).

Таким образом, с правовой точки зрения размер заработной платы на рынке труда определяется трудовым договором (контрактом), а размер дохода (прибыли) работодателя находится «в тени», за пределами каких-либо договорных отношений. В результате российский бизнес, как считают эксперты, в два раза занижает заработную плату работников[[7]](#footnote-7). Размер же подоходного и социального налога устанавливается государством вообще в императивном порядке, без участия сторон Их взимание обеспечивается действием налоговой полиции, Согласно ст.129 ТК РФ (в ред. Федерального закона 30 июня 2006 г) тарифная ставка - оплаты труда работника за выполнение нормы труда сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Что касается понятия оклада (должностного оклада), то он представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Указанная статья дает также понятие базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы как минимума заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность в составе соответствующей профессиональной квалификационной группы, без учета компенсационных, стимулирующих и. социальных выплат.

Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и вы полнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже установленного минимального размера оплаты

Государство при этом осуществляет правовое заработной платы в условиях рынка труда весьма специфически. За исключением бюджетной сферы, оно не вмешивается в процесс установления конкретного размера заработной платы: это область договорных отношений работника и работодателя. Однако оно вынуждено исправлять издержки хозяйской власти работодателя в установлении оплаты труда и не допускать чрезмерной эксплуатации работников. Для этого оно установило в законодательном порядке систему государственных гарантии по оплате труда.

Статья 130 ТК РФ перечисляет основные виды таких гарантий. К их числу в первую очередь относится величина минимального размера оплаты труда в РФ. С помощью таких «мер» государство пытается решить ряд социальных проблем связанных с борьбой против бедности и нищеты и ограничением эксплуатации наемного труда.

Согласно ст.133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

К сожалению, такое соотношение минимальной заработной платы и минимального прожиточного минимума не укладывается ни в какие экономические и правовые рамки.

И хотя федеральный закон не уточняет, кто теперь устанавливает порядок расчета и величину прожиточного минимума, можно предположить, что эти вопросы должны быть отнесены к компетенции законодательных органов субъектов РФ. Такое решение указанных вопросов представляется наиболее конструктивным.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Минимальный размер вводится:

- организациями, финансируемыми из бюджетных источников - за счет средств соответствующих бюджетов;

- другими организациями - за счет собственных средств.

Следует полагать, что государство, устанавливая минимальный размер оплаты труда, преследует цель гарантировать работнику низший уровень, который не может быть изменен ни работодателем, ни соглашением между работником и работодателем, если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (нормы труда).

Минимальный месячный размер оплаты труда должен подлежать индексации в порядке, установленном текущим законодательством. При этом важно уяснить, что установление конкретного единого минимального размера оплаты труда работников на всей территории РФ без учета прожиточного минимума есть фикция, ибо он тогда не выполнил бы своего основного назначения - оградить наемного работника от чрезмерной эксплуатации его труда Поэтому конкретные минимальные размеры оплаты труда должны устанавливаться не федеральными законами, а законодательством субъектов РФ. Такое решение вопроса соответствовало положениям Конвенции МОТ № 131 (1970 г), предусматривающей защиту работников от неоправданно низкой оплаты труда. Ратификация Россией этой Конвенции - давно назревшая потребность, призванная усилить социальную, защиту работников наемного труда.

Среди 46 европейских стран Россия занимает 40-е место по уровню заработной платы. Поскольку в 1996г. Российская Федерация присоединилась к Европейской социальной хартии, она обязалась следовать всем ее положениям, в частности установить такой минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который бы в 2,5 раза превышал прожиточный минимум, т.е. не менее 5 тыс. руб. [[8]](#footnote-8) Нынешний же МРОТ не гарантирует от бедности.

К сожалению, глава 21 ТК РФ в целом содержит мало конструктивных правовых решений и, по существу, ориентирует на демпинговую цену рабочей силы. Статья 133, с которой начинается эта глава, посвящена исключительно минимальному размеру оплаты труда. Предполагается, что минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом одновременно на всей (!) территории РФ и используется в качестве меры защиты (?!) в отношении минимально допустимых уровней заработной платы.

Следует полагать, что законодатель допустил просчет, оставив на первом плане в правовом регулировании оплаты труда положение о ее минимальном размере. Более конструктивным, исходя из рыночного характера трудовых отношений и принципа свободы трудового договора, было бы начать главу со статьи, устанавливающей, что конкретный размер и условия оплаты труда определяются по соглашению между работником и работодателем. Таким образом, устанавливался бы основной принцип правового регулирования оплаты труда в условиях рыночной экономики - принцип тарифной автономии. Этим подчеркивалось бы важное правило о том, что в условиях рынка труда главными субъектами правового регулирования оплаты труда становятся сами стороны трудового правоотношения. Иначе говоря, индивидуально-договорный метод здесь преобладает над колдоговорным и централизованным методами регулирования трудовых отношений. Важно и то, что закрепляется право работника непосредственно участвовать в установлении цены своей рабочей силы, своих способностей к труду. И именно это в первую очередь определяет рыночный характер трудовых отношений, в которые вступает работник.

Что касается централизованного и колдоговорного регулирования оплаты труда, то они должны, на наш взгляд, быть гарантированным средством защиты от возможной чрезмерной эксплуатации наемного труда. Этим целям призван служить и правовой минимум заработной платы, устанавливаемый законом.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В перечисленных выше случаях, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

- в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

- федеральными государственными учреждениями - за счет средств федерального бюджета;

- государственными учреждениями субъектов Российской Федерации - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

- муниципальными учреждениями - за счет средств местных бюджетов.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 602 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя (статья 722 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

1. Льготные, в том числе оплачиваемые, дополнительные выходные дни установлены донорам (ст. 186 ТК РФ), лицам, осуществляющим уход за детьми-инва­лидами и инвалидами с детства, а также женщинам, работающим в сельской местности (ст. 262 ТК РФ); одному из родителей, работающих в районах Крайне­го Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 319 ТК РФ). [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» в ред. от 29 ноября 2003 г. // РГ. 2002. 5 окт.; 2003. 5 дек. [↑](#footnote-ref-2)
3. РГ. 2002. 18 дек. [↑](#footnote-ref-3)
4. Бюллетень ВС РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-4)
5. Бюллетень Минтруда РФ. 1996. № 8. Новый ТК РФ изменений по этому вопросу не внес. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Российское трудовое право: учеб, для вузов / под ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 232. [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: *Бобков В.* Арифметика бедности // АиФ. 2004. 31 марта. [↑](#footnote-ref-7)
8. РГ. 2004. 18 марта. [↑](#footnote-ref-8)