

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ
ОРЛОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**



А.С. БОЕВ

Трудовое право

Рабочее время и время отдыха

фондовая лекция для специальности 030501 65 – Юриспруденция

**ОРЕЛ
ОрЮИ МВД России
2006**

УДК 331.1
ББК 67.99(2)7
Б 75

Рецензенты:

Заместитель декана юридического факультета Орловской региональной академии государственной службы кандидат юридических наук
Щеголева Н.А.

И.о. заместителя начальника Орловского юридического института МВД России по кадрам и воспитательной работе кандидат юридических наук
Н.Н. Дегтярева

Боев, А.С.

Б 75

Трудовое право: фондовая лекция по теме «Рабочее время и время отдыха» для специальности 030501 65. – Юриспруденция / А.С. Боев – Орел: ОрЮИ МВД России, 2006 г. – 30 с.

В лекции рассматриваются понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды, режим и учет рабочего времени, сверхурочная работа, понятие и виды времени отдыха, понятие и виды отпусков, их продолжительность, а также порядок предоставления отпусков, их суммирование.

Лекция предназначена для курсантов и студентов, обучающихся по специальности 030501 65 Юриспруденция.

Фондовая лекция обсуждена и одобрена на заседании кафедры гражданско-правовых и экономических дисциплин 17 мая 2006 года. Протокол № 11.

УДК 336:34
ББК 67.99(2)2

© А.С. Боев, 2006
© ОрЮИ МВД России, 2006

ПЛАН:

1. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Отпуска. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
6. Порядок предоставления отпусков, их суммирование.

Рекомендованная литература

1. Конституция РФ 12 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г.). // Собрание законодательства РФ от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3.
3. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (с изм. и доп. от 10 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 25 июня, 24 декабря 2002 г., 10 января, 5 апреля, 7 июля, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 21 апреля 2005 г.) // СЗ РФ. 1996 г. N 35. Ст. 4135.
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ" // "Российская газета" от 31 июля 2004 г.
5. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-1 "О милиции" (с изм. и доп. от 9 мая 2005 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 22 апреля 1991 г., N 16, ст. 503.
6. Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ от 13 августа 1992 г., N 32.
7. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изм. и доп. от 29 декабря 2004 г.) // "Российская газета" от 16 апреля 1993 г.
8. Постановление Правительства РФ от 23 января 2003 г. N 43 "О порядке исчисления выслуги лет для назначения процентной надбавки за выслугу лет к окладу денежного содержания сотрудникам органов внутренних дел РФ, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции РФ, Государственной противопожарной службы Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов РФ" // "Российская газета" от 30 января 2003 г.
9. Приказ МВД РФ от 14 декабря 1999 г. № 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ»// "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 17, 24.04.2000.

10. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: «Проспект», 2005.
11. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ - М.: ЭКЗАМЕН, 2005.
12. Льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами МВД России сотрудникам органов внутренних дел РФ, военнослужащим внутренних войск МВД России, государственным служащим, работникам и пенсионерам системы Министерства внутренних дел РФ. Методическое пособие. (Авторский коллектив) - М.: Типография МВД России, 2004.
13. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. - Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997.

Введение

Труд - это не мгновенная непродуманная деятельность, он всегда имеет свою продолжительность во времени, которое считается рабочим, поскольку затрачивается на труд, работу. Но до конца XIX в. законодательство в России никак не регулировало ограничение рабочего времени. В России впервые в 1897 г. закон, принятый под давлением стачек рабочих, ограничил рабочее время до 11,5 часов, а для женщин и детей (детский труд был распространен) - до 10 часов, но никак не ограничил сверхурочные работы, что по существу сводило на нет ограничение рабочего времени.

Труд человека, как и вся его жизнь, протекает во времени. И поскольку общественно полезная деятельность людей разнообразна, самым общим и приемлемым для всех ее видов измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Величина его, норма рабочего времени определяется уровнем развития общества, политическими и экономическими факторами. Право придает этой мере общеобязательный характер.

Статья 37 Конституции РФ, закрепляя право на отдых, предусматривает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени. ТК РФ устанавливает продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, что при пятидневной рабочей неделе означает 8 часов в день, а при шестидневной - 6 часов 48 минут и 6 часов в предвыходной день. Это считается нормальным рабочим временем.

Целью лекции является уяснение правовых институтов рабочего времени и времени отдыха и изучение порядка их осуществления.

1. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды

Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например внутрисменные перерывы (для обогрева при работе на улице, для кормления ребенка до 1,5-летнего возраста и др.), которые трудовое законодательство относит к рабочему времени (ст. 91 Кодекса).

Установление законом нормального рабочего времени (по мнению академика И. М. Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо 8 часов работы, 8 часов отдыха и 8 часов сна) позволяет: обеспечить охрану здоровья работника, способствовать его трудовому долголетию; получить от каждого работника общественно необходимую меру труда; повышать культурно-технический уровень работника, обучаться без отрыва от производства, развивать свою личность, что, в свою очередь, способствует повышению производительности труда. Нормальное рабочее время является основной гарантией права работника на отдых.

Рабочее время различается по продолжительности: *нормальное, сокращенное, неполное*. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время - сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Все три вида являются нормированным рабочим временем.

Нормальным рабочим временем является 40-часовая рабочая неделя как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе. Абсолютное большинство работников имеют у нас по Кодексу нормальное рабочее время. *Сокращенным рабочим временем* называется установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой.

Сокращенным рабочим временем является 36- или 24-часовая рабочая неделя. Оно оплачивается как полное нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время установлено для следующих категорий работников (ст. 92 Ко-

декса), сокращая нормальную 40-часовую неделю для них на:

- 15 часов в неделю - для работников до шестнадцати лет;
- 4 часа в неделю - для работников от 16 до 18 лет;
- 5 часов в неделю - для работников - инвалидов I и II группы;
- продолжительность работы в ночное время сокращается на один час (при трех-четырёхсменной работе);
- 4 часа и более - для работников с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда по степени их вредности.

Для учителей, научно-педагогических работников, врачей, женщин, работающих в сельской местности: для врачей, медицинских сестер ряда лечебных учреждений рабочее время - 6,5 и 5,5 часов в день, учителей, научных педагогических работников, женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю, для инвалидов I и II групп - не более 35 часов в неделю.

Для учащихся образовательных учреждений, работающих в свободное от учебы время, рабочее время не может превышать (если им нет 18 лет) половины нормы работника соответствующего возраста.

Сокращается рабочее время и для обучающихся без отрыва от производства. Но предприятие вправе за счет собственных средств установить (например, по коллективному договору) сокращенное рабочее время своим работникам, не указанным в списке таких работ, утвержденным Правительством РФ, например, если появились новые виды работ с вредными и тяжелыми условиями труда.

Неполное рабочее время (ст. 93 ТК) устанавливается по соглашению работника с работодателем в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, или сочетания того и другого с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки без гарантии минимальной оплаты. Оно может устанавливаться любому работнику. Но работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих работников: беременной женщины, женщины с ребенком до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с меди-

цинским заключением, а также инвалида I и II группы. Работа с неполным рабочим временем в трудовой книжке отмечается без указания этого времени и не ограничивает продолжительность ежегодного отпуска, трудовой стаж и другие трудовые права.

Для ответственных работников, или лиц, распределяющих рабочее время по своему усмотрению (лесообъездчики, домовые работники и др.), специальное о них законодательство устанавливает, а трудовые договоры оговаривают **ненормированное рабочее время**, когда превышение нормального (сокращенного) рабочего времени не считается как сверхурочная работа. При этом работник должен работать не менее нормированного рабочего времени (нормального или сокращенного). КЗоТ не оговаривал его как вид рабочего времени, но в ст. 68 о дополнительных отпусках указывал и отпуск за ненормированный рабочий день, так как такая работа компенсируется повышенным окладом и дополнительным отпуском.

Статья 101 ТК предусматривает, что "**ненормированный рабочий день** - 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 таких работников устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК).

Закон ограничивает и рабочую смену для некоторых категорий работников. Она не должна быть выше:

- для подростков до 16 лет - 5 часов, а от 16 до 18 лет - 7 часов, т.е. допускается не более чем на час увеличивать в смену установленную продолжительность их рабочего дня, а для учащихся, работающих в свободное от учебы время, - 2,5 и 3,5 часа соответственно их возрасту;
- для инвалидов продолжительность смены устанавливается в соответствии с их медицинским заключением (рекомендациями);

➤ на вредных и опасных условиях труда максимальная рабочая смена - 8 часов при 36 часовой рабочей неделе и 6 часов при 30- и менее часовой неделе.

При вахтовом методе работы смена может длиться до 12 часов.

2. Режим и учет рабочего времени

Режимом рабочего времени называется его распределение в сутки, неделю, начало и окончание работы. В режим также входит и структура недели, графики сменности, а также внутри- и межсменные перерывы в работе, начало и конец рабочего дня, смены, недели. К режиму относятся и вахтовый метод работы, гибкие, скользящие графики.

Трудовой Кодекс РФ в ст. 100 предусматривает *содержание режима рабочего времени*, указывая, что он должен включать в себя продолжительность рабочей недели с ее структурой (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с выходными по скользящему графику, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), число смен в сутки, время начала и окончания работы).

Рабочий день, рабочая смена и рабочая неделя - это измерители рабочего времени, отражающие и его режим.

Рабочим днем называется установленное законом рабочее время в течение суток. Продолжительность ежедневной работы, ее начало и конец, перерывы в течение рабочего дня предусматривают правила внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе - еще и графики сменности, в том числе и при вахтовом методе.

Сменной называется работа в две, три или четыре смены. Статья 103 Кодекса предусматривает порядок ее введения. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Рабочая смена - это установленная графиком сменности продолжительность рабочего времени для группы работников и его чередование с другими сменами в течение недели, месяца. Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения профкома и прилагаются к коллективному договору; как правило, они доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до их введения в действие.

Графики сменности могут быть: двухсменные, трехсменные, а на непре-

рывно действующих производствах - четырехсменные, когда три смены работают, а четвертая отдыхает. Продолжительность смен по графику устанавливается так, чтобы каждый работник в течение календарной недели или месяца отработал установленную ему норму рабочей времени (нормального или сокращенного). Продолжительность ночной смены устанавливается графиком короче дневной и вечерней на 1 час. При сменной работе в смены с ночным рабочим временем (с 10 часов вечера до 6 часов утра) не включаются работники, которые не допускаются к работе в ночное время: беременные женщины и работники моложе 18 лет. Женщины, имеющие детей до 3 лет, могут привлекаться с их письменного согласия (ст. 259 ТК). Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время, только если эта работа им не запрещена медицинскими рекомендациями и с их письменного согласия.

Рабочая неделя - продолжительность и распределение рабочего времени в течение календарной недели. По своей продолжительности рабочая неделя может быть

- нормальной,
- сокращенной
- и неполной (например, 2-3 дня в неделю).

По структуре рабочая неделя может быть пятидневной с двумя выходными подряд и шестидневной с одним выходным, что определяют сами организации. При этом начало и конец рабочего дня, смен предприятия, учреждения, организации обязательно согласовывают с местными органами самоуправления, чтобы транспорт не был перегружен в часы "пик". Работа накануне выходных и праздничных дней сокращается при нормальном рабочем времени на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Скользящие или гибкие графики работы устанавливаются в интересах работника по соглашению сторон трудового договора. Такие графики могут быть установлены и коллективным договором или правилами внутреннего распорядка для отдельных категорий работников (беременных, женщин, имеющих детей

дошкольного и младшего школьного возраста, инвалидов). В середине дня работник с таким графиком обязан быть на работе (это так называемое фиксированное время в отличие от переменного). Начало и окончание работы определяется соглашением сторон.

Вахтовый метод работы - это работа вахтовой смены (вахта) на значительно отдаленном от постоянного места жительства (20-40 км) участке. Вахта (смена) выезжает на 2-3 недели, а иногда и больше, живет в вахтовом городке (например, на нефтепромыслах), и рабочая смена может длиться ежедневно 12 часов подряд. Время вахты, включающее как рабочее время, так и время отдыха, может быть до 1 месяца. Вахта не может уехать до прибытия другой вахтовой смены. Затем она отдыхает по месту жительства до 1 месяца. Время в пути на вахту и обратно также включается в вахту. В исключительных случаях с учетом мнения профкома продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев (ст. 299 ТК). За работу вахтовым методом производится доплата в размере 50 и 75% тарифной ставки работника. Кодекс предусматривает этот метод работы в ст. 297. К этой работе не привлекаются несовершеннолетние работники, беременные и женщины, имеющие детей до трехлетнего возраста (ст. 298 ТК).

Режим раздробленного рабочего дня возможен для некоторых работников, например для животноводов (часы уборки, кормления животных, дойка коров - остальное время свободно от работы) или для водителей автобусов, троллейбусов, трамваев (день может быть раздроблен по часам "пик" на городском транспорте). Но и при таком режиме работник должен отработать за неделю, месяц положенное количество рабочих часов.

Такое разделение рабочего дня на части допускается работодателем на основании локального нормативного акта, принятого им с учетом мнения профкома организации (ст. 105 ТК).

Учет рабочего времени необходим для определения того, отработал или нет фактически работник положенную норму труда в рабочих часах. Его вести обязана администрация. Применяются три вида учета рабочего времени:

- ▶ *поденный*, если у работника все рабочие дни одинаковой продолжительности;
- ▶ *недельный*, если каждую неделю отрабатывается одинаковое количество рабочих часов; возможен и при сменной работе;
- ▶ *суммированный* - при сменной работе за месяц, квартал, при разной продолжительности рабочих смен в неделю, а также при неполном рабочем времени, скользящем, гибком графике, при вахтовом методе и на непрерывно действующих производствах; устанавливается коллективным договором, а где его нет - администрацией по согласованию с профкомом.

Суммированный учет допускается при условии, чтобы продолжительность работы за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормы рабочего времени за этот период. Учетный период не должен превышать одного года, а продолжительность смены - 12 часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3. Сверхурочная работа

Сверхурочной называется работа, выполняемая по инициативе работодателя сверх установленного нормированного рабочего времени в течение дня (смены) или за учетный период. При суммированном учете сверхурочной будет работа, превышающая норму за учетный период.

Применять сверхурочные работы работодатель может только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и лишь с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) работы, необходимые для обороны страны, предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

2) общественно необходимые работы по водо- и газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

3) когда надо закончить начатую работу, которая в нормированное время по непредвиденной задержке по техническим условиям производства не могла быть окончена, если ее незавершение может повлечь порчу или гибель производственного имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) временные работы по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность грозит простоем значительного количества работников;

5) на непрерывных производствах для продолжения работ при неявке сменщика; в этом случае администрация обязана немедленно принять меры к замене неявившегося сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома организации. Говоря о других случаях и не указывая, каких, ст. 99 ТК тем самым расширяет возможность применения сверхурочных работ.

Сверхурочные работы ограничены - не более 4 часов в течение двух дней

поряд и 120 часов в год на каждого работника.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и женщины с детьми до 3 лет; работники моложе 18 лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в дни их занятий; инвалиды, которым по медицинским показаниям запрещены такие работы. Инвалиды, которым они не запрещены, а также женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к сверхурочным работам лишь с их согласия и в письменной форме; они должны быть ознакомлены с их правом отказаться от сверхурочных работ. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ. За переработку в отдельные периоды работнику с ненормированным рабочим временем предоставляется дополнительный отпуск. Закон не ограничивает, сколько часов может перерабатывать такой работник. Но мы рекомендуем здесь равняться на установленный годовой максимум - 120 часов сверхурочной работы, хотя для указанных работников переработка не считается сверхурочной работой и поэтому не подлежит и оплате как сверхурочная. У них, как правило, более высокие должностные оклады.

4. Понятие и виды времени отдыха

Рабочее время и время отдыха взаимосвязаны. Чем короче рабочее время, тем больше времени у работника на отдых. Конституционное право на отдых обеспечивается не только законодательным ограничением рабочего времени, сверхурочных работ, но и закреплением в законе различных видов времени отдыха и ежегодных отпусков, как основных, так и дополнительных. Понятия "время отдыха по трудовому праву" и "свободное время для саморазвития" не совпадают, но от продолжительности первого зависит длительность второго.

Временем отдыха называется свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. В него входит и время в пути на работу и с работы.

Виды времени отдыха следующие:

- перерывы в течение рабочего дня смены (внутрисменные);
- перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные);
- еженедельные выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодные отпуска;
- социальные отпуска по просьбам работников;
- периодические материнские и целевые отпуска.

Раскроем эти виды времени отдыха.

Внутрисменные перерывы в течение рабочего дня, смены - это обеденный перерыв на всех производствах, а на некоторых (на погрузоразгрузочных, конвейерных и других интенсивных и холодных работах) - еще краткосрочные (5-10 минутные). Эти краткосрочные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Обеденный перерыв продолжительностью до 2 часов и не менее 30 минут не включается в рабочее время и предоставляется для отдыха и питания не позднее 4 часов после начала рабочего дня. В этот перерыв работник может отлучиться с производства (обедать, например, дома или в кафе) и использовать его по своему усмотрению. Время начала и окончания обеденного перерыва

определяется правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению работодателя с работником. Если по условиям производства перерыв установить нельзя, то работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Они же устанавливают и специальные краткосрочные перерывы, включаемые в рабочее время (ст. 109 ТК).

К внутрисменным перерывам также относятся перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет через каждые три астрономических часа. Они включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Продолжительность их - не менее 30 минут для одного ребенка, а при наличии двух и более детей до 1,5 лет - не менее часа. По желанию матери и по согласованию с администрацией эти перерывы могут быть соединены и отнесены на конец или начало рабочего дня или присоединены к обеденному перерыву. Эти перерывы предоставляются в соответствии со ст. 264 ТК и лицам, воспитывающим детей без матери (одинокому отцу, опекуну, попечителю). Этим лицам предоставляются все другие льготы, предусмотренные для женщин-матерей (ограничение командировок, сверхурочных работ, отпуска по уходу за детьми и др.).

Междусменный отдых - это перерыв между рабочими днями, сменами, который обычно продолжается 12-16 часов. Переход из одной смены в другую при сменной работе происходит после выходного дня в соответствии с графиком сменности.

Еженедельный непрерывный отдых, т.е. выходные дни, должен быть не менее 42 часов. Общим выходным днем и при пяти-, и при шестидневной рабочей неделе является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе (если он не определен законодательством) устанавливается коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и, как правило, подряд, т.е. или суббота (это в большинстве случаев), или понедельник.

На непрерывно действующих производствах, в учреждениях, организациях (например в металлургии, скорой помощи, электростанциях) выходные дни

работникам предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утвержденным администрацией по согласованию с профкомом.

На производствах, связанных с обслуживанием населения, где работа не может прерываться в общий выходной день (магазины, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка. Работа в выходные дни запрещается. Допускается привлечение лишь отдельных работников с их письменного согласия и с учетом мнения профкома только в исключительных случаях, определяемых законодательством и ст. 113 ТК:

- для предотвращения или ликвидации общественного или стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

- для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи производственного имущества;

- для неотложных, непредвиденных заранее работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа всего производства или отдельных его подразделений.

К работам в выходные дни не привлекаются те работники, для которых запрещены сверхурочные работы: беременные женщины, работники моложе 18 лет.

Работа в выходной день компенсируется отгулом (предоставлением другого дня отдыха) или по соглашению сторон в денежной форме не менее двойного размера.

Праздничных нерабочих дней (ст. 112 ТК) на настоящий момент установлено одиннадцать (по КЗоТ было девять):

1-2 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,
4 ноября – День примирения и согласия,
12 декабря - День Конституции РФ.

В указанные праздничные дни допускается работа лишь на непрерывно действующих производствах, а также работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Работа в праздничные дни на непрерывно действующих производствах включается в месячную норму рабочих часов.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной переносится на следующий день после праздничного. Вместо 7 января другой аналогичный нерабочий день могут устанавливать с учетом своей религии республики, входящие в РФ. Порядок организации работ и привлечения к ним в праздничные нерабочие дни тот же, что и в выходные (ст. 113 ТК).

Оплату за работу в праздничные дни Кодекс предусматривает, как правило, не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника она может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.

В праздничные нерабочие и выходные дни возможны по распоряжению работодателя дежурства работников не по специальности, а у телефона в дирекции и для контроля за порядком сохранности производственного имущества. Дежурство продолжительностью в нормальный рабочий день компенсируется работнику отгулом в течение ближайших 10 дней. К дежурству не привлекаются те категории, которым ограничены сверхурочные, и женщины, имеющие детей до 12 лет.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5. Отпуска. Понятие и виды отпусков, их продолжительность

Отпуск - это непрерывный отдых в течение нескольких рабочих дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Но есть дополнительные социальные отпуска без оплаты (ст. 128 ТК). Все отпуска по времени их предоставления можно разделить на ежегодные и периодические.

Ежегодные отпуска - это трудовые, т.е. заработанные. Они бывают двух видов: основные и дополнительные. *Дополнительные ежегодные отпуска* предоставляются:

- за неблагоприятные, тяжелые условия труда;
- работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;
- работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства, за непрерывный стаж на одном предприятии, в организации;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или иными локальными нормативными актами, а также трудовым договором.

Дополнительные ежегодные отпуска используются и как трудовая льгота матерям, одиноким отцам, имеющим малолетних детей. Таким образом, ежегодных оплачиваемых отпусков шесть видов: ежегодный основной и пять дополнительных ежегодных отпусков, которыми пользуется почти треть всех работников.

Отпуска по временной нетрудоспособности и по беременности и родам в счет ежегодных отпусков не включаются. Это - периодические отпуска, т.е. предоставляемые в периоды, определенные законодательством (болезнь, роды и т.д.), или как льготы некоторым категориям работников.

Ежегодный оплачиваемый основной отпуск длительностью 28 календарных дней предоставляется всем работникам. Очередные отпуска более 28 календарных дней называются удлиненными, на них имеют право следующие категории работников:

- моложе 18 лет - 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК);

- учителя, преподаватели средних и высших образовательных учреждений, научные сотрудники НИИ и некоторых детских учреждений - до 48 рабочих дней;
- государственные служащие - не менее 30 календарных дней;
- прокуроры и судьи - не менее 30 календарных дней, а в местностях с тяжелыми климатическими условиями - 45 календарных дней.
- Депутаты Государственной Думы - 48 рабочих дней.

Приходящиеся на период всех отпусков выходные и праздничные нерабочие дни в число рабочих дней отпуска не входят. При этом оплачиваются только рабочие дни. На работе по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, а если на совмещаемой работе совместитель не отработал еще 6 месяцев, то отпуск предоставляется ему авансом (ст. 286 ТК). Все отпуска рассчитываются по 6-дневной рабочей неделе.

Ежегодные дополнительные отпуска по своей продолжительности различаются по видам и предоставляются:

- *работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*, в зависимости от степени их вредности - от 6 до 36 рабочих дней: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, экологических и других факторов. Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на такой дополнительный отпуск, его минимальная продолжительность и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 117 ТК);

- *за особый характер работы*. Перечни таких работников определяются Правительством РФ;

- *за специальный стаж работы* - федеральным государственным служа-

щим при стаже государственной службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней, от 10 до 15 лет - 10 календарных дней, более 15 лет - 15 календарных дней; судьям при судейском стаже: от 10 до 15 лет - 5 рабочих дней, от 15 до 20 лет - 10 рабочих дней и свыше 20 лет - 15 рабочих дней; прокурорам при прокурорском стаже от 10 до 15 лет - 5 календарных дней, от 15 до 20 лет - 10 календарных дней и свыше 20 лет - 15 календарных дней. Отпуска прокурорам и судьям за стаж работы одинаковые, но в действительности у судей они больше, так как исчисляются в рабочих днях, а у прокуроров - в календарных. Эти отпуска предоставляются сверх их основных удлиненных отпусков;

- *работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей-северный* отпуск 21 и 14 рабочих дней соответственно, а в остальных районах Севера с районными коэффициентами - 7 рабочих дней (Закон РФ от 19 февраля 1993 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях");

- *за непрерывный стаж работы* - отпуск 24 рабочих дня раз в три года работникам лесной промышленности и лесного хозяйства, имеющим не менее 3 лет непрерывного специального стажа в этих отраслях (постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 октября 1980 г. 330 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1981. 12);

- *за ненормированный рабочий день* - не менее трех календарных дней. Его продолжительность определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка. Статья 119 Кодекса предусматривает, что в случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормального рабочего времени компенсируется как сверхурочная работа с письменного согласия работника;

- *за многосменный режим работы* работникам предприятий угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и на строительномонтажных работах в шахтном строительстве, на эксплуатации технологического, железнодорожного и автомобильного транспорта в разрезах и карьерах, в горноспасатель-

ных частях, металлургической и электроэнергетической промышленности - до 4 календарных дней, в других отраслях за сменную работу - за вечернюю смену в течение двух лет - 1 рабочий день, но всего не более 3 рабочих дней, а за ночную смену в течение года - 1 рабочий день, но не более 4 рабочих дней с сохранением средней заработной платы;

- лицам, пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС (Закон РФ от 15 мая 1991 г. 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" с последующими изменениями // Ведомости РСФСР. 1991. 21. Ст. 699; 1992. 32. Ст. 1862): получившим лучевую болезнь, инвалидам этой аварии и участникам ее ликвидации ежегодный оплачиваемый - 14 календарных дней; гражданам, проживающим (работающим) в зоне отселения,- 24 календарных дня, а в зоне с льготным социально-экономическим статусом - 7 календарных дней без учета дополнительных отпусков по вредности условий труда, т.е. сверх их. 14-дневный отпуск предоставляется и заболевшим лучевой болезнью или ставшим инвалидами от других радиационных аварий.

Дополнительные отпуска для отдыха помимо предусмотренных законодательством могут устанавливать сами производства отдельным категориям работников коллективными договорами или соглашениями. Все ранее указанные дополнительные отпуска предоставляются с сохранением среднего заработка за время отпуска (за рабочие дни).

Периодические отпуска предоставляются:

- *при временной нетрудоспособности* с оплатой пособия по больничному листу;
- *по беременности и родам* - до родов 70 (при многоплодной беременности - 84) календарных дней и после родов - 70 календарных дней (при осложненных родах - 86, если родились два и более ребенка - 110 календарных дней) по больничному листу, оплачивается пособием в размере 100% среднего заработка;
- *материнские отпуска по уходу за ребенком* по желанию женщины: частично

оплачиваемый пособием по государственному социальному страхованию в размере минимальной зарплаты по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет и без сохранения зарплаты по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет с выплатой компенсации за период такого отпуска в размере 50% минимальной оплаты; могут быть использованы полностью либо по частям и отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, фактически осуществляющими уход за ребенком (ст. 256 ТК). По желанию в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать с неполным рабочим временем или на дому, сохраняя право на получение пособия в период частично оплачиваемого отпуска. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются во все виды трудового стажа (общий, непрерывный и специальный, кроме стажа для назначения пенсий на льготных условиях и стажа на ежегодный оплачиваемый отпуск);

- *социальные отпуска без оплаты по просьбе работника* для его социальных нужд (свадьба, похороны, поездка и т.д.). Социальный отпуск без сохранения зарплаты по просьбе работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть кратковременным с возможной его отработкой, по соглашению сторон, в последующий период, исходя из условий и возможностей производства; государственным служащим такой отпуск может быть предоставлен длительностью до года.

Но есть социальные отпуска, которые работодатель **обязан** предоставить по просьбе работника в соответствии с законодательством без сохранения зарплаты (ст. 128 ТК):

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

- ❖ героям Советского Союза, героям России, полным кавалерам ордена Славы - до трех недель в году;

- ❖ работающим пенсионерам по старости - 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 пяти календарных дней;
- ❖ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, или коллективным договором.

Работник может из социального отпуска вернуться на работу в любое время, предупредив об этом администрацию. Все социальные отпуска предоставляются по просьбе работника. Нельзя считать социальным ныне широко распространенные *вынужденные отпуска без сохранения заработной платы*, когда в целях предотвращения увольнения в условиях массовой безработицы работодатель издает приказ об уходе всех или части работников в отпуск без сохранения заработной платы. Таким работникам (кроме работающих пенсионеров) выплачивается за счет фонда занятости компенсация в размере от одной до трех минимальных оплат труда.

Целевые отпуска:

научные - для окончания и защиты кандидатской диссертации - до 3 месяцев, а докторской диссертации или написания учебника - до 6 месяцев с сохранением средней заработной платы.

К целевым отпускам относятся и отпуска в учебных целях работникам, обучающимся без отрыва от производства. Глава 26 Кодекса (ст. 173-177), а также Федеральный закон об образовании от 22 августа 1996 г. (СЗ РФ. 1996. 35. Ст. 4135) предусматривают для таких работников льготы по рабочему времени и целевые оплачиваемые учебные отпуска: у студентов заочных вузов на старших курсах начиная с 3-го - 50 календарных дней, а на 1-ом и 2-ом курсе - на 10 дней меньше; у студентов вечерних вузов - на 10 дней меньше, чем у заочников, соответственно курсу, на котором они обучаются; у учащихся вечерних средних специальных учреждений отпуск на 10 дней меньше, чем у студентов вечерних вузов; у учащихся заочных средних специальных учебных заведе-

ний учебный отпуск такой же, как у студентов заочных вузов. Минимальный учебный отпуск - 10 календарных дней - у учащихся 1-го и 2-го курса вечерних средних специальных учебных заведений. Такие учебные отпуска предоставляются лишь успевающим учащимся и оплачиваются по их среднему заработку. Обучающимся в заочных образовательных учреждениях без отрыва от производства один раз в год работодателем оплачивается проезд на учебную сессию и обратно. Такая же льгота по оплате проезда установлена и при сдаче государственных экзаменов и защите выпускной квалификационной работы. На этот период им и вечерникам предоставляется оплачиваемый отпуск - 30 календарных дней для ГЭК, 4 месяца для подготовки диплома в вузе и 2 месяца в среднем специальном учебном заведении. Успешно обучающимся в учреждениях начального профессионального образования предоставляется в течение одного года отпуск с сохранением среднего заработка в 30 календарных дней (ст. 175 ТК); работникам, успешно обучающимся в вечерних общеобразовательных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные учебные 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 и заочных учреждениях, по их желанию устанавливается (с 50%-ной оплатой среднего заработка за время освобождения от работы) сокращенная рабочая неделя или сокращенный рабочий день в соответствии со ст. 174 и 176 ТК.

Все указанные оплачиваемые учебные отпуска и другие льготы по сокращению рабочего времени согласно ст. 173 Кодекса предоставляются лишь обучающимся на вечерней и заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего специального образования, а для обучающихся в не имеющих государственной аккредитации учреждениях гарантии и компенсации устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

6. Порядок предоставления отпусков, их суммирование

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеют все категории работников с первого дня их работы, где бы и кем бы они ни работали, в том числе временные и сезонные работники, а также работающие члены производственных кооперативов и работники по трудовым договорам на частных производствах, в общественных и религиозных организациях. Основной оплачиваемый отпуск в первый год работы работник может *получить по истечении 6 месяцев работы* на данном производстве (ст. 122 ТК). Если работник увольняется до получения первого отпуска, ему при увольнении выплачивается соответственно отработанному времени компенсация за неиспользованный отпуск. Досрочно, т.е. до истечения 6 месяцев работы, очередной отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника моложе 18 лет, работников, пострадавших от радиации в результате аварии на Чернобыльской АЭС, беременных женщин для присоединения его к отпуску по беременности и родам (до или после него), а также демобилизованных из армии работников, принятых по оргнабору, работников, обучающихся без отрыва от производства, и в других случаях, указанных в законодательстве, в коллективном или трудовом договоре. По соглашению сторон и другие работники могут получить отпуск до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК). За второй и третий годы работы ежегодный отпуск может предоставляться любому работнику досрочно в соответствии с графиком предоставления отпусков, разрабатываемым работодателем с учетом мнения профкома ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Этот график обязателен и для работодателя, и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее двух недель до его начала. Как правило, в отпуск работники уходят, чередуясь сезонами. Но некоторые работники имеют право получить отпуск в любой период по их желанию, в том числе всегда летом. Это работники моложе 18 лет, участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним лица, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС, женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет. Жены военнослужащих имеют право требовать предоставления отпуска одновременно с

очередным отпуском их мужей. Поэтому администрация должна учитывать желание указанных работников уже при составлении графика отпусков. Нельзя без согласия работника отзывать его из отпуска. Недопустима замена отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. Совместителям по совмещаемой работе отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Учителя, профессорско-преподавательский состав получают отпуск в период летних каникул учащихся и студентов.

В статье 121 Кодекса указано, как исчисляется стаж работы, дающий право на отпуск, включая в него все время фактической работы и время, когда работник фактически не работал, но сохранял место работы, и другие периоды.

Для государственных служащих, судей, прокуроров время проезда к месту отдыха и обратно засчитывается как социальный отпуск без оплаты ежегодно, а работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей - один раз в два года.

Порядок суммирования основных и дополнительных отпусков может предусматриваться коллективными договорами, соглашениями, которые вправе устанавливать и иные дополнительные отпуска для работников данного производства за счет средств производства.

Трудовой кодекс в гл. 19 "Отпуска" в основном сохраняет старые виды и продолжительность отпусков. Но ст. 120 ведет их исчисление в календарных днях и максимальным размером не ограничивает. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Статья 121 ТК подробно указывает, что включается, а что не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой кодекс восполнил пробел трудового законодательства не только по суммированию отпусков, но и четко в ст. 124 предусмотрел порядок продле-

ния и перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе на другой срок при нарушении срока предупреждения о его начале или его оплаты, а также порядок перенесения лишь с согласия работника его отпуска на следующий год. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части и одна из них должна составлять не менее 14 календарных дней. Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок, должен быть продлен или перенесен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; если работник не был своевременно извещен о его начале или не была до начала отпуска выплачена зарплата за отпуск; при совпадении очередного отпуска с учебным. Предоставление отпуска в исключительных случаях по производственным причинам может быть перенесено на следующий рабочий год с согласия работника. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также лицам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск по вредности условий труда. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (но не для беременных, несовершеннолетних и работников с вредными и опасными условиями труда (ст. 126 ТК).

Если по заявлению увольняемого не по его вине работника неиспользованный отпуск ему предоставляется с последующим увольнением, то днем его увольнения считается последний день отпуска, даже если при срочном договоре этот день выходит за пределы срока договора (ст. 127 ТК).

Заключение

Категория рабочего времени используется не только в праве, но и в других отраслях знаний. Так, в экономическом аспекте рабочее время состоит из двух частей: 1) времени производительной работы; 2) времени перерывов в работе - потерь рабочего времени из-за производственных неполадок и потерь, зависящих от самого работника.

В юридическом аспекте рабочее время - это время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку. Структурно оно прежде всего включает установленную законом норму, но может выходить за ее пределы, оставаясь в границах рабочей смены, а иногда включать ту часть времени, которая находится за пределами рабочей смены и именуется сверхурочными часами. Таким образом, рабочее время - это время, в течение которого работник должен выполнять возложенные на него трудовые обязанности.

Поэтому сюда же включается и время простоя или опоздания, поскольку оно находится в границах установленной нормы рабочего времени. Иное толкование лишило бы администрацию правового основания для наложения взыскания в случае отсутствия работника по не уважительной причине или использования рабочего времени не по его назначению по вине работника.

Закон не вторгается в личную жизнь работника, он не регламентирует содержание этих временных периодов, а лишь устанавливает границы времени отдыха, запрещая тем самым привлечение к работе в то время, которое можно использовать по своему усмотрению.

Установлены следующие виды времени отдыха: а) перерывы в течение рабочего дня; б) междудневные (междусменные) перерывы в работе; в) еженедельный отдых; г) праздничные дни; д) ежегодные очередные отпуска; е) ежегодные дополнительные отпуска.

Фондовая лекция по трудовому праву
для специальности 030501 65 - Юриспруденция

кандидат юридических наук
Боев Александр Сергеевич

Рабочее время и время отдыха

Свидетельство о государственной аккредитации
Рег. № 0543 от 15.03.02 г.

Подписано в печать _____ г. Формат 60x90¹/₁₆.
Усл.изд.л. - _____. Тираж _____. Заказ № _____.

*Орловский юридический институт МВД РФ.
302027, Орел, Игнатова, 2*