

КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ) ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ



От издательства

Казанский федеральный университет и издательство «Статут» представляют серию современных университетских учебников и учебных изданий, охватывающую различные юридические дисциплины.

На протяжении более чем двух столетий в Казанском университете, одном из старейших в России высших учебных заведений (он основан в 1804 году), признанном крупном центре образования и науки, сформировались широко известные своим творческим потенциалом научные юридические школы. Настоящая серия призвана обобщить их богатый опыт, воплощающий важнейший принцип классического университета – синтез науки и обучения.

Учебники подготовлены ведущими преподавателями Казанского федерального университета, к их написанию привлекались также видные ученые, работающие в других регионах России. Все они в полной мере отвечают учебным программам по соответствующим юридическим дисциплинам, прошли необходимую научную апробацию в качестве учебников для студентов высших учебных заведений. Часть учебников уже выдержали несколько изданий, хорошо зарекомендовав себя в учебном процессе.

Освещение базовых понятий в учебниках серии направлено как на глубокое освоение теории и истории вопроса, так и на развитие навыков самостоятельного мышления, умения различать общее и конкретное, определять общественно значимые приоритеты. Они знакомят не только с положениями, общепринятыми в отечественной доктрине, но также с различными точками зрения ученых и практиков, некоторыми спорными вопросами, и это помогает читателю в поисках и обретении собственной позиции по отношению к отдельным проблемам.

Среди наиболее сильных сторон учебников следует отметить обращение авторов к проблемам практики, что, несомненно, очень важно для подготовки будущих практикующих юристов. Не обойдены вниманием и вопросы коллизии правовых норм, действующие коллизионные правила о применимости российского и иностранного законодательства.

Авторы, ответственные редакторы книг серии при их создании руководствовались требованиями, предъявляемыми к учебной литературе новейшими методиками вузовского преподавания, а также социальной действительностью, всегда сообразуясь с общим уровнем и конкретными достижениями современной юридической науки.

КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ) ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ



ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Учебное пособие

Под редакцией
кандидата юридических наук, доцента
М.В. Васильева


СТАТУТ
МОСКВА 2018

УДК 349.235
ББК 67.405.113
П 68

*Печатается по решению ученого совета юридического факультета
Казанского (Приволжского) федерального университета
от 30 июня 2017 года (Протокол № 10)*

Авторы:

Авдони́на Ю.Н., ассистент — гл. I (в соавт. с Васильевым М.В. и Дарвиной А.В.); *Бикеев А.А.*, старший преподаватель — гл. II, III (в соавт. с Дарвиной А.В.), VI (в соавт. с Васильевым М.В.); *Васильев М.В.*, к. ю. н., доцент — гл. I (в соавт. с Авдониной Ю.Н. и Дарвиной А.В.), IV, VI (в соавт. с Бикеевым А.А.); *Дарвина А.В.*, аспирант — гл. I (в соавт. с Васильевым М.В. и Авдониной Ю.Н.), III (в соавт. с Бикеевым А.А.), V (в соавт. с Кирилловой Л.С.); *Кириллова Л.С.*, к. ю. н., старший преподаватель — гл. V (в соавт. с Дарвиной А.В.).

П 68 Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: Учебное пособие / Под ред. М.В. Васильева. — М.: Статут, 2018. — 224 с. (Учебник Казанского университета.)

ISBN 978-5-8354-1402-4 (в обл.)

Учебное пособие посвящено исследованию теоретических и нормативных основ регулирования основных институтов трудового права Российской Федерации — институтов рабочего времени и времени отдыха. В нем рассматривается современное состояние законодательства в сфере регулирования рабочего времени и времени отдыха, а также основные правовые способы установления, изменения и прекращения тех или иных правоотношений, существующих в доктрине трудового права России.

В приложении к пособию представлены международные правовые акты, в том числе конвенции и рекомендации МОТ, посвященные вопросам рабочего времени и времени отдыха, что позволяет лучше понять уровень российского законодательства в вопросах рабочего времени и времени отдыха.

Рассчитано на бакалавров, магистрантов и аспирантов, а также всех интересующихся актуальными вопросами регулирования рабочего времени и времени отдыха в Российской Федерации.

УДК 349.235
ББК 67.405.113

ISBN 978-5-8354-1402-4

© Коллектив авторов, 2017
© Издательство «Статут», редподготовка, оформление, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Список сокращений.....	10
Введение.....	12
РАЗДЕЛ I. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ	14
Глава I. Понятие, классификация и общая характеристика рабочего времени по трудовому праву Российской Федерации.....	14
§ 1. Понятие рабочего времени	14
§ 2. Нормативно-правовая основа регулирования рабочего времени	17
§ 3. Виды рабочего времени: понятие, особенности, отличие. Правовые способы установления и изменения видов рабочего времени	23
Глава II. Режим и учет рабочего времени	29
§ 1. Понятие и элементы режима рабочего времени	29
§ 2. Виды режимов рабочего времени. Стандартный режим рабочего времени.....	34
§ 3. Нестандартные режимы рабочего времени: понятие, характеристика и правовые способы их установления	34
§ 4. Понятие и виды учета рабочего времени.....	43
Глава III. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	46
§ 1. Понятие и виды работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	46
§ 2. Сверхурочная работа и правовые способы привлечения к ней	47

§ 3. Отличие работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени от смежных правовых категорий (совмещение, совместительство, замещение, временный перевод на другую работу)	52
--	----

РАЗДЕЛ II. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....57

Глава IV. Конституционное право работников на отдых.....57

§ 1. Понятие и характеристика времени отдыха по трудовому законодательству.....	57
§ 2. История развития законодательства о времени отдыха.....	58
§ 3. Нормативно-правовая основа регулирования времени отдыха	59
§ 4. Виды времени отдыха и правовые способы их предоставления	66

Глава V. Правовое регулирование отпусков.....74

§ 1. Понятие отпуска и гарантии его предоставления	74
§ 2. Классификация отпусков.....	77
§ 3. Характеристика отпусков	80

Глава VI. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.....84

§ 1. Понятие, характеристика и виды ежегодного оплачиваемого отпуска.....	84
§ 2. Правовые способы предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска. График отпусков	92
§ 3. Правовое регулирование продления, перенесения, разделения отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на ежегодный оплачиваемый отпуск при увольнении работника.....	95

Заключение99

Список использованной литературы.....102

ПРИЛОЖЕНИЯ	117
Приложение 1. Таблицы	119
Таблица 1. Виды и характеристики работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и их отличие от смежных правовых категорий	119
Таблица 2. Виды и характеристики отпусков	121
Приложение 2. Международно-правовые документы (Выдержки)	122
1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г.	122
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (ETS № 163) от 3 мая 1996 г.	124
3. Устав Международной организации труда 1919 г. (с изм. и доп. 1972 г.)	128
4. Конвенция Международной организации труда № 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» 1919 г.	131
5. Конвенция Международной организации труда № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» от 26 июня 1957 г.	134
6. Конвенция Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» от 24 июня 1970 г.	139
7. Конвенция Международной организации труда № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» 1921 г.	144
8. Конвенция Международной организации труда № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» от 24 июня 1974 г.	145
9. Конвенция Международной организации труда № 146 «О ежегодных оплачиваемых отпусках морякам» от 29 октября 1976 г.	148
10. Конвенция Международной организации труда № 153 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г.	153

11. Конвенция Международной организации труда № 171 «О ночном труде» от 26 июня 1990 г.	158
12. Конвенция Международной организации труда № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» от 24 июня 1994 г.	163
13. Конвенция Международной организации труда № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами» от 22 октября 1996 г.	168
14. Конвенция Международной организации труда № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» от 28 июня 1930 г.	174
15. Конвенция Международной организации труда № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» от 22 июня 1935 г.	179
16. Конвенция Международной организации труда № 89 «О ночном труде женщин в промышленности» от 9 июля 1948 г.	180
17. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.	182
18. Протокол 1990 г. к Конвенции (пересмотренной) 1948 г. о ночном труде женщин от 26 июня 1990 г.	184
19. Рекомендация Международной организации труда № 103 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» от 26 июня 1957 г.	187
20. Рекомендация Международной организации труда № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» от 26 июня 1962 г.	189
21. Рекомендация Международной организации труда № 148 «Об оплачиваемых учебных отпусках» от 24 июня 1974 г.	195
22. Рекомендация Международной организации труда № 161 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г.	200
23. Рекомендация Международной организации труда № 178 «О ночном труде» от 26 июня 1990 г.	207

24. Рекомендация Международной организации труда № 182 «О работе на условиях неполного рабочего времени» от 24 июня 1994 г.	212
25. Рекомендация Международной организации труда № 8 «Об ограничении рабочего времени во внутреннем судоходстве» 1920 г.	217
26. Рекомендация Международной организации труда № 98 «Об оплачиваемых отпусках» от 23 июня 1954 г.	219

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

Нормативные правовые акты

Конституция РФ – Конституция Российской Федерации

КЗоТ – Кодекс законов о труде Российской Федерации

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

Официальные издания

БНА – Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти

Ведомости ВС СССР – Ведомости Верховного Совета СССР

Ведомости СНД и ВС РФ – Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР

РГ – Российская газета

СЗ РФ – Собрание законодательства Российской Федерации

СУ РСФСР – Собрание узаконений РСФСР

Государственные органы

ВС СССР – Верховный Совет СССР

ВЦИК – Всесоюзный центральный исполнительный комитет

ВЦСПС – Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

ГФС России – Государственная фельдъегерская служба Российской Федерации

Госкомрыболовства России – Государственный комитет Российской Федерации по рыболовству

Госкомтруда СССР – Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда

МВД России – Министерство внутренних дел Российской Федерации

Минздравсоцразвития России – Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минюст России – Министерство юстиции Российской Федерации

Минсвязи России – Министерство связи Российской Федерации
Минобрнауки России – Министерство образования и науки Российской Федерации
Минтранс России – Министерство транспорта Российской Федерации
Минтруд России – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
Минфин России – Министерство финансов Российской Федерации
МЧС России – Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий
ПФР – Пенсионный фонд Российской Федерации
Росгидромет – Федеральная служба по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды
Росморречфлот – Федеральное агентство морского и речного транспорта
Роструд – Федеральная служба по труду и занятости
СНК РСФСР – Совет народных комиссаров РСФСР
ФМС России – Федеральная миграционная служба Российской Федерации
ФСБ России – Федеральная служба безопасности Российской Федерации
ФСС России – Фонд социального страхования Российской Федерации
ЦИК СССР – Центральный исполнительный комитет СССР

Прочие сокращения

Закон РТ – Закон Республики Татарстан
МОТ – Международная организация труда
ФЗ – Федеральный закон

ВВЕДЕНИЕ

Конституция РФ провозгласила право каждого на отдых и гарантировала работникам установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Порядок реализации указанного права и сопровождающих его гарантий регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Настоящее пособие посвящено вопросам правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Целесообразность рассмотрения данных вопросов обусловлена тем, что они являются одними из основных институтов трудового права. Кроме того, эти правовые категории тесно связаны между собой: так, время, которое не относится к рабочему времени, является временем отдыха, и наоборот. Соответственно, правовое регулирование времени отдыха и рабочего времени осуществляется параллельно, и они всегда рассматриваются во взаимосвязи. Это способствует соблюдению баланса между рабочим временем и временем отдыха.

Целью пособия является комплексное углубленное изучение основных институтов трудового права — института рабочего времени и института времени отдыха.

Задачи пособия:

- 1) сформировать целостное представление об институтах рабочего времени и времени отдыха;
- 2) дать комплексное представление о взаимодействии институтов рабочего времени и времени отдыха с другими институтами трудового права;
- 3) проанализировать и конкретизировать категориальный аппарат институтов рабочего времени и времени отдыха;
- 4) раскрыть основные проблемы регулирования рабочего времени и времени отдыха.

Данное пособие базируется на современном законодательстве, доктрине трудового права, а также на отечественной судебной практике.

Структура пособия обусловлена двуединым характером института рабочего времени и времени отдыха. Пособие состоит из двух разделов, при этом в разделе I рассматриваются вопросы рабочего времени, а в разделе II – вопросы времени отдыха. Каждый раздел состоит из трех глав.

Глава I раскрывает понятие, классификацию и общую характеристику рабочего времени по трудовому праву Российской Федерации. Глава II посвящена режиму и учету рабочего времени. В главе III описываются понятие и виды работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Раздел II посвящен правовому регулированию времени отдыха по трудовому законодательству Российской Федерации. Глава IV характеризует конституционное право работников на отдых, глава V – правовое регулирование отпусков, а глава VI подробно рассматривает особенности правового регулирования ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

РАЗДЕЛ I. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

Глава I. Понятие, классификация и общая характеристика рабочего времени по трудовому праву Российской Федерации

§ 1. Понятие рабочего времени

Рабочее время является одним из основных институтов трудового права. Рабочее время рассматривается как экономико-правовая категория. С экономической точки зрения рабочее время – это общественно необходимая мера труда. Рабочее время как юридическая категория – это время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности.

Понятие «рабочее время» определялось еще в первых актах трудового законодательства России. Так, Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» и Устав о промышленном труде 1913 г. (ст. 194) устанавливали, что «рабочим временем или числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего считается то время, в течение которого он согласно договору найма обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы»¹.

Такое же определение было использовано в Декрете СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне», согласно п. 1 которого «рабочим временем или числом рабочих часов в сутки считается то время, в течение которого, согласно договору найма (ср. со ст. 48, 60, 96, 98 и 103 Устава о промышленном труде), рабочий обязан нахо-

¹ Лушников А.М., Лушикова М.В. Курс трудового права: Учебник в 2 т. Т. 2. М.: Статут, 2009. С. 420–421.

даться в промышленном предприятии в распоряжении заведующего оным, для исполнения работ»¹.

Однако уже в КЗоТх 1918, 1922 и 1971 гг. не содержалось легального определения рабочего времени². Учитывая отсутствие легального определения понятия «рабочее время» в советском трудовом праве, особое значение приобретает доктринальное определение, которое в тот период давалось, по крайней мере его три значения:

1) рабочее время как элемент трудового правоотношения — это время, в течение которого рабочий или служащий согласно внутреннему трудовому распорядку должен находиться в месте производства работ и выполнять трудовую функцию³;

2) рабочее время как мера труда — это установленная законом норма рабочего времени, которую должен выполнять каждый рабочий и служащий⁴;

3) рабочее время как фактически проработанное время, в течение которого работник фактически находился на рабочем месте в распоряжении администрации⁵.

На международном уровне определение рабочего времени впервые было дано на Конференции министров труда (Лондон, 1926 г.): «... это время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя»⁶.

В дальнейшем это определение было включено в Конвенцию МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» 1930 г. В соответствии со ст. 2 этой Конвенции «в качестве «рабочего времени» рассматривается период, в течение которого работники находятся в распоряжении нанимателя; из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении нанимателя»⁷.

¹ См.: СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10 (2-е изд.).

² Лушиков А.М., Лушикова М.В. Курс трудового права. Т. 2. С. 421.

³ См. там же. С. 423.

⁴ См., например: Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 146.

⁵ См., например: Советское трудовое право / Под ред. К.С. Батыгина. М., 1975. С. 217–218; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. С. 296.

⁶ Лушиков А.М., Лушикова М.В. Курс трудового права. Т. 2. С. 427.

⁷ Конвенция МОТ № 30 от 28 июня 1930 г. «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 213–218.

Современное российское трудовое законодательство дает определение понятия «рабочее время» в ст. 91 ТК РФ, согласно которому *«рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени».*

Из данного определения вытекает вывод о том, что в понятие рабочего времени включается два периода времени:

1) время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности;

2) иные периоды, которые относятся к рабочему времени.

Среди второй группы можно назвать периоды простоя не по вине работника (ст. 157 ТК РФ); перерывы для отдыха и приема пищи на работах, где по условиям производства невозможно предоставление перерыва для отдыха (ч. 3 ст. 108 ТК РФ); специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (ст. 109 ТК РФ); дополнительные перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ), а также лицам, воспитывающим ребенка без матери (ст. 264 ТК РФ).

Также необходимо отметить, что в отношении работников с особым характером работы некоторые периоды, в течение которых непосредственно работа не производится, могут включаться в рабочее время. Так, приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (п. 15) перечисляет периоды, которые включаются в рабочее время, в том числе:

1) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;

2) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию;

3) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;

4) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров;

5) время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух водителей и т.д.¹

Аналогичным образом регулируется рабочее время работников метрополитена, для которых даже время практических занятий включается в рабочее время². В качестве еще одного примера можно привести регулирование рабочего времени членов экипажа воздушного судна – рабочее время этой категории работников состоит не только из времени полетной смены, но и времени работы на земле между полетными сменами и времени перемещения в качестве пассажира по заданию (распоряжению) работодателя³.

Таким образом, рабочее время включает не только периоды, когда работник непосредственно осуществляет свою трудовую функцию, но также некоторые другие периоды (как, например, специальные перерывы для обогрева, периоды простоя не по вине работника, дополнительное время, предоставляемое женщинам для кормления ребенка, и т.д.), подлежащие оплате.

§ 2. Нормативно-правовая основа регулирования рабочего времени

Институт рабочего времени регулируется правовыми нормами как на международном, так и на внутригосударственном уровне.

Основу для его **международно-правового регулирования** заложил Устав МОТ 1919 г., определив в преамбуле, что данный документ был принят в том числе из-за необходимости улучшения условий труда, например: регулирования часов работы, включая установление максимального рабочего дня и рабочей недели⁴.

Первая конвенция, принятая в рамках МОТ, как раз была посвящена вопросам рабочего времени – Конвенция МОТ № 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми

¹ См.: РГ. 2004. 10 нояб. (№ 248).

² Приказ Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» (п. 10) // БНА. 2005. № 30.

³ Приказ Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139 (п. 5) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // БНА. 2006. № 6.

⁴ Устав Международной организации труда 1919 г. (преамбула, абз. 2) // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=134014>

часов в день и сорока восьми часов в неделю» (ст. 2) 1919 г. С тех пор продолжается деятельность по установлению правовых стандартов рабочего времени в форме принятия конвенций и рекомендаций. Так, вслед за Конвенцией МОТ № 1 1919 г. была принята Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» (ст. 3) от 28 июня 1930 г., которая содержит похожие правила. Обе конвенции в качестве общего правила предусматривают 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю¹.

Следующим этапом в регулировании рабочего времени была Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» от 22 июня 1935 г.², которая распространялась на все сферы экономической деятельности. Несмотря на то, что ограничение продолжительности рабочего времени стало первым вопросом, решенным МОТ, на протяжении всего XX в. правоведы возвращались к этому вопросу. Так, в рамках МОТ были приняты следующие конвенции: № 153 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г.³, № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами» от 22 октября 1996 г.⁴ и др.

Более того, в развитие положений конвенций приняты Рекомендации МОТ, призванные регулировать практические вопросы сокращения рабочего времени с учетом различия экономических и социальных условий в разных странах. Такими являются рекомендации МОТ: № 8 «Об ограничении рабочего времени во внутреннем судоходстве» 1920 г.⁵, № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» от 26 июня 1962 г.⁶, № 161 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г.⁷ и др. Иными словами, вопросы рабочего времени, его ограничения всегда

¹ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. С. 1–8, 213–218.

² См.: Ведомости ВС СССР. 1935. № 13. Ст. 280.

³ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1911–1916.

⁴ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=1967>

⁵ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. С. 38–39.

⁶ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. С. 1338–1343.

⁷ См. там же. С. 1917–1923.

сохраняли свою актуальность, поэтому МОТ неоднократно к ним возвращалась.

Кроме вышеназванных конвенций и рекомендаций МОТ рабочее время регулируется также следующими конвенциями и рекомендациями:

1) ночной труд:

- Конвенция МОТ № 89 (пересмотренная) «О ночном труде женщин в промышленности» от 9 июля 1948 г. (Россия не участвует)¹;

- Протокол МОТ от 26 июня 1990 г. к Конвенции (пересмотренной) 1948 г. о ночном труде женщин (Россия не ратифицировала)²;

- Конвенция МОТ № 171 «О ночном труде» от 26 июня 1990 г. (Россия не участвует)³;

- Рекомендация МОТ № 178 «О ночном труде» от 26 июня 1990 г.⁴ и др.;

2) работу на условиях неполного рабочего времени:

- Конвенция МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» от 24 июня 1994 г. (Россия не участвует)⁵,

- Рекомендация МОТ № 182 «О работе на условиях неполного рабочего времени» от 24 июня 1994 г.⁶.

Вопросы рабочего времени также затрагиваются в общих международных документах о правах человека. В ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. подтверждается право каждого человека на разумное ограничение рабочего дня⁷. Аналогичное положение содержится в п. d ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.: «Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности: d) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни»⁸.

¹ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. С. 879–884.

² См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. С. 2245–2247.

³ См. там же. С. 2233–2238.

⁴ См. там же. С. 2239–2243.

⁵ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=23131>

⁶ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=23132>

⁷ Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // ПГ. 1995. 5 апр. (№ 67).

⁸ Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

На региональном уровне рабочее время регулируется Европейской социальной хартией от 3 мая 1961 г., ст. 2 которой определяет, что «*в целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливые условия труда Стороны обязуются установить разумную продолжительность рабочего дня и рабочей недели и постепенно сокращать продолжительность рабочей недели в той мере, в какой это позволяет рост производительности труда и другие связанные с этим факторы*»¹. Заметим, что в данном случае государства обязуются не только придерживаться уже установленных правил о продолжительности рабочего времени, но и сокращать ее по мере возможности.

На национальном уровне основы правового регулирования рабочего времени заложены Конституцией РФ 1993 г. В части 5 ст. 37 Конституции РФ гарантируется каждому работающему по трудовому договору установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени².

Таким федеральным законом является ТК РФ 2001 г.³ — основополагающий документ в российском трудовом праве.

Раздел IV ТК РФ посвящен регулированию вопросов рабочего времени и включает в себя две главы и 14 статей, в частности, данный раздел регулирует вопросы продолжительности рабочего времени, неполного рабочего дня, работы в ночное время, сверхурочной работы, режимов рабочего времени и т.д.

Кроме ТК РФ рабочее время регулируется федеральными законами для отдельных категорий работников:

1) *гражданских служащих* (ст. 45 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁴);

2) *военнослужащих* (ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»⁵);

3) *сотрудников органов внутренних дел* (ст. 53–54 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутрен-

¹ Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

² См.: СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // РГ. 2001. 31 дек. (№ 256).

⁴ См.: РГ. 2004. 31 июля (№ 162).

⁵ См.: РГ. 1998. 2 июня (№ 104).

них дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹⁾;

4) *сотрудников таможенных органов* (ст. 34 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»²⁾) и др. федеральные законы.

Следует также отметить, что институт рабочего времени находит отражение и в подзаконных нормативных актах, посвященных регулированию труда отдельных категорий работников. К ним относятся:

1) постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»³⁾;

2) приказ Минфина России от 2 апреля 2003 г. № 29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений»⁴⁾;

3) постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»⁵⁾;

4) приказ Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта»⁶⁾;

5) приказ Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы»⁷⁾;

б) приказ Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»⁸⁾;

¹ См.: РГ. 2011. 7 дек. (№ 275).

² См.: РГ. 1997. 31 июля (№ 146).

³ См.: РГ. 2002. 19 дек. (№ 238).

⁴ См.: РГ. 2003. 29 апр. (№ 82).

⁵ См.: РГ. 2003. 20 февр. (№ 33).

⁶ См.: РГ. 2003. 11 сент. (№ 181).

⁷ См.: РГ. 2003. 2 окт. (№ 197).

⁸ См.: РГ. 2003. 17 сент. (№ 185).

7) приказ ФСБ России от 7 апреля 2007 г. № 161 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров»¹;

8) приказ ГФС России от 17 августа 2009 г. № 264 «Об утверждении Положения о порядке учета рабочего времени и времени отдыха лиц начальствующего состава федеральной фельдъегерской связи»²;

9) постановление Правительства РФ от 16 марта 2011 г. № 173 «О режиме служебного времени в отдельных дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, а также представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях»³;

10) приказ Минтранса России от 9 декабря 2011 г. № 308 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации», имеющих особый характер работы»⁴.

Также рабочее время регулируется на региональном уровне, местном и локальном уровнях. Такими примерами являются Закон РТ от 24 декабря 2002 г. «О государственной гражданской службе Республики Татарстан» (ст. 18–19)⁵, Кодекс Республики Татарстан о муниципальной службе от 25 июня 2013 г. № 50-ЗРТ (ст. 24)⁶, Устав муниципального образования города Казани от 17 декабря 2005 г. № 3–5) (п. 4 ст. 53)⁷ и др.

На уровне предприятий (**локальный уровень**) работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) наделен полномочием по принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

¹ См.: РГ. 2007. 30 июня (№ 139).

² См.: РГ. 2009. 18 нояб. (№ 217).

³ См.: СЗ РФ. 2011. № 12. Ст. 1650.

⁴ См.: РГ. 2012. 25 янв. (№ 14).

⁵ URL: <http://gossov.tatarstan.ru/zakon/>

⁶ URL: <http://gossov.tatarstan.ru/kodeks/>

⁷ URL: <http://www.kzn.ru/old/page182.htm>

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст. 8 ТК РФ). Такими локальными нормативными актами являются в том числе Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности, которые содержат положения о рабочем времени.

В случаях, указанных в ТК РФ и иных федеральных законах, локальные нормативно-правовые акты принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, например, такое правило установлено в отношении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

Нельзя не отметить, что согласно ст. 309.2 ТК РФ работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.). В этом случае он должен включить условия, регулируемые по общему правилу локальными нормативными актами, в трудовые договоры с работниками (это касается и условий о рабочем времени).

Таким образом, рабочее время регулируется правовыми актами различного уровня: международного, федерального, регионального и локального, а также возможно регулирование с помощью трудового договора.

**§ 3. Виды рабочего времени:
понятие, особенности, отличие.
Правовые способы установления
и изменения видов рабочего времени**

В теории трудового права выделяют три вида рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.

Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (ст. 1) от 22 июня 1935 г. еще в начале XX в. установила 40-часовую рабочую неделю в качестве нормальной продолжительности рабочего времени¹. Современное трудовое законодательство России

¹ См.: Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 280.

также придерживается данного стандарта, устанавливая 40-часовую рабочую неделю (ст. 91 ТК РФ).

В доктрине трудового права выработаны правовые способы установления видов и режимов рабочего времени и времени отдыха, которые являются следствием реализации метода трудового права¹:

1) централизованный способ, при котором регулирование трудовых отношений осуществляется государственными нормативно-правовыми актами;

2) коллективно-договорный способ, при котором регулирование трудовых отношений осуществляется при помощи коллективных договоров и соглашений;

3) локальный способ, когда трудовые отношения регулируются посредством принятия работодателем локальных нормативных актов;

4) индивидуально-договорный способ, при котором трудовые отношения регулируются путем заключения индивидуальных соглашений между работником и работодателем;

5) правоприменительный способ, при котором субъективные трудовые права или обязанности устанавливаются или изменяются приказами (распоряжениями) работодателя;

6) способ саморегулирования, когда работник может реализовывать свои права без необходимости получения согласия работодателя.

Рассмотрим вышеперечисленные правовые способы применительно к конкретным видам рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в ст. 91 ТК РФ, т.е. централизованным способом, и не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена ст. 92 ТК РФ, а в отношении отдельных категорий работников она устанавливается специальными нормами ТК РФ и иными федеральными законами, т.е. централизованным способом.

Сокращенная продолжительность рабочего времени — это установленная законом уменьшенная продолжительность рабочего времени

¹ *Безина А.К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений / Под ред.: А.А. Рябова. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1989; *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1984; *Безина А.К.* Саморегулирование работником трудовых прав и их самозащита по Трудовому кодексу Российской Федерации. Казань: Учен. зап. Казан. ун-та, 2009. С. 197–200.

по сравнению с нормальной продолжительностью, которая устанавливается для некоторых категорий работников в зависимости от характера выполняемого ими труда или психофизиологических особенностей самих работников.

Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенное рабочее время устанавливается:

- 1) для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю;
- 2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю;
- 3) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;
- 4) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, — не более 36 часов в неделю.

Также продолжает действовать постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», которое предусматривает обширный перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день¹.

Также сокращенная продолжительность рабочего времени предусмотрена ТК РФ для педагогических работников — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ); для медицинских работников — не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ); для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, — не более 36 часов в неделю (ст. 320).

Общая гарантия в виде установления сокращенной продолжительности рабочего времени содержится в федеральных законах, регулирующих трудовую деятельность медицинских работников, например в Законе РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (ст. 2)², федеральных законах от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» (ст. 15)³, от 30 марта 1995 г.

¹ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=72595>

² См.: Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 33. Ст. 1913.

³ См.: РГ. 2001. 23 июня (№ 118–119).

№ 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (ст. 22)¹. Конкретная продолжительность рабочего времени для этих категорий работников устанавливается постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Ряд федеральных законов устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени для других категорий работников, например для *граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС*², *граждан, занятых на работах с химическим оружием*, — 24-часовая или 36-часовая рабочая неделя в зависимости от вида выполняемых ими работ³.

Следует отметить, что по общему правилу законодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени путем определения максимальной продолжительности работы в неделю. Однако для некоторых категорий работников устанавливается также продолжительность ежедневной работы (смены). Так, согласно ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

1) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов;

2) для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, — 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часа;

3) для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Также ст. 94 ТК РФ определяет продолжительность ежедневной смены для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжитель-

¹ См.: РГ. 1995. 12 апр. (№ 72).

² Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (ст. 16) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 21. Ст. 699.

³ Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (ст. 5) // РГ. 2000. 9 нояб. (№ 215).

ность рабочего времени, – при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов. В отличие от предыдущих правовых положений о сокращенной продолжительности рабочего времени, которые являются императивными, в этом случае законодатель в ст. 94 ТК РФ предусматривает возможность увеличения продолжительности ежедневной работы (смены) коллективным договором, т.е. по соглашению работодателя и работников, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда.

Неполное рабочее время – это уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной продолжительностью, устанавливаемая в порядке, предусмотренном ст. 93 ТК РФ.

Неполное рабочее время может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии тремя способами: индивидуально-договорным (ч. 1 ст. 93 ТК РФ), саморегулированием (ч. 2 ст. 93 ТК РФ) и локальным способом с учетом мнения представительного органа работников (ст. 74 ТК РФ).

По общему правилу, закрепленному в ч. 1 ст. 93 ТК РФ, неполное рабочее время устанавливается *индивидуально-договорным способом*, т.е. по соглашению сторон. Стороны могут также решить, установить неполное рабочее время на определенный согласованный срок или без ограничения срока.

С помощью способа *саморегулирования* неполное рабочее время устанавливается для отдельных категорий работников. Согласно ч. 2 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Законодатель устранил имеющийся в законодательстве пробел относительно срока, на который работнику устанавливается неполное рабочее время в указанных случаях. В соответствии с последними изменениями неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени¹. Другое важное

¹ См.: Федеральный закон от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // РГ. 2017. 21 июня (№ 133).

нововведение — решение вопроса о режиме рабочего времени работника с неполным рабочим временем. При этом способ, выбранный законодателем, совсем не специфичен для случаев саморегулирования: в соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника и, что важно, с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Иными словами, в порядке саморегулирования теперь будут определяться только установление неполного рабочего времени и его продолжительность, а вот о режиме рабочего времени сторонам придется договариваться, согласовывая пожелания работника и интересы производства.

Статья 74 ТК РФ позволяет работодателю в целях сохранения рабочих мест устанавливать неполное рабочее время *локальным способом* с учетом мнения представительного органа работников в случае, если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь за собой массовое увольнение работников.

Неполное рабочее время может быть представлено в виде неполной рабочей недели, неполного рабочего дня или в смешанном виде (неполная рабочая неделя и неполный рабочий день одновременно). Неполное рабочее время может предусматривать в том числе разделение рабочего дня на части.

Необходимо отметить, что согласно ст. 93 ТК РФ оплата труда работников при работе в условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Однако это не отражается на гарантиях для работников, предусматриваемых ТК РФ при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа, а также не ограничивает осуществление других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

Таким образом, современное трудовое законодательство предусматривает три вида рабочего времени. Если нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается централизованным способом, то неполное рабочее время устанавливается на уровне самой организации — по соглашению сторон (индивидуально-договорный способ), по заявлению работника (способ саморегулирования) или с учетом мнения представительного органа работников (локальный способ).

Глава II. Режим и учет рабочего времени

§ 1. Понятие и элементы режима рабочего времени

В теории трудового права под режимом рабочего времени понимают распределение рабочего времени в течение определенного календарного периода в зависимости от характера работы и условий ее выполнения.

Статья 100 ТК РФ предусматривает следующие элементы режима рабочего времени:

1) продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя) (ст. 91, 92 ТК РФ);

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

3) продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены) (ст. 94 ТК РФ);

4) время начала и окончания работы;

5) время перерывов в работе (ст. 108, 109 ТК РФ);

6) число смен в сутки (ст. 103 ТК РФ);

7) чередование рабочих и нерабочих дней.

Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени по общему правилу устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями.

Трудовой кодекс РФ в ст. 100 также предусматривает возможность установления *режима рабочего времени, отличающегося от общих правил*, в отношении отдельных работников. В этом случае используется *индивидуально-договорный способ*, т.е. режим рабочего времени, отличающийся от общего режима, устанавливается по соглашению сторон (ст. 100 ТК РФ).

От вышеуказанных видов режима рабочего времени надо отличать *режим работы самой организации*. Например, организация является непрерывно действующей (работает круглосуточно), а работники работают посменно¹. По общему правилу режим работы организации

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Велби; Проспект, 2003. С. 262.

устанавливается **локальным способом**, т.е. правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, принимаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ¹. Согласно ст. 372 ТК РФ мнение представительного органа работников при принятии ряда локальных нормативных актов учитывается следующим образом:

1) работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников;

2) представительный орган работников не позднее пяти дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

3) если мотивированное мнение представительного органа работников не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, то работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации;

4) если согласие не достигнуто, то возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован представительным органом работников в государственную инспекцию труда или в суд.

В определенных случаях режим работы устанавливается *централизованным способом*. Например, режим работы министерств и ведомств устанавливается Правительством РФ², на уровне субъекта РФ время начала и окончания работы предприятий, обслуживающих население, устанавливается по согласованию с администрацией региона³.

В отношении отдельных категорий работников особенности режима рабочего времени устанавливаются подзаконными нормативными актами на основании постановления Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы». К работникам с особым характером работы, режим рабочего

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд. М., 2008. С. 118–119.

² См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. С. 118–119.

³ См. там же.

времени которых устанавливается централизованным способом, относятся:

1) работники плавающего состава судов морского флота (приказ Минтранса России от 20 сентября 2016 г. № 268 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания»)¹;

2) работники организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений (приказ Минфина России от 2 апреля 2003 г. № 29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений»)²;

3) работники плавающего состава судов внутреннего водного транспорта (приказ Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта»)³;

4) члены экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных сил Российской Федерации (приказ министра обороны России от 16 мая 2003 г. № 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных сил Российской Федерации»)⁴;

5) отдельные категории работников рыбохозяйственного комплекса, имеющие особый характер работы (приказ Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы»)⁵;

б) работники связи, имеющие особый характер работы (приказ Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении

¹ См.: БНА. 2016. № 45.

² См.: РГ. 2003. 29 апр. (№ 82).

³ См.: РГ. 2003. 11 сент. (№ 181).

⁴ См.: РГ. 2003. 17 июня (№ 115).

⁵ См.: РГ. 2003. 2 окт. (№ 197).

Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»¹;

7) работники оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы (приказ Росгидромета от 30 декабря 2003 г. № 272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы»²;

8) работники, осуществляющие управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации (приказ Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации»³;

9) отдельные категории работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (приказ Минтранса России от 9 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов»⁴;

10) водители автомобилей (приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»⁵;

11) работники метрополитена (приказ Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена»⁶;

12) водители трамвая и троллейбуса (приказ Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса»⁷;

¹ См.: РГ. 2003. 17 сент. (№ 185).

² См.: РГ. 2004. 30 марта (№ 64).

³ См.: РГ. 2004. 16 марта (№ 52).

⁴ См.: БНА. 2016. № 29.

⁵ См.: РГ. 2004. 10 нояб. (№ 248).

⁶ См.: БНА. 2005. № 30.

⁷ См.: РГ. 2005. 7 дек. (№ 275).

13) члены экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (приказ Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации»)¹;

14) педагогические и другие работники образовательных учреждений (приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)²;

15) члены экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров (приказ ФСБ России от 7 апреля 2007 г. № 161 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров»)³;

16) специалисты по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов в гражданской авиации (приказ Минтранса России от 7 июля 2011 г. № 181 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов в гражданской авиации»)⁴;

17) отдельные категории работников федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации», имеющие особый характер работы (приказ Минтранса России от 9 декабря 2011 г. № 308 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации», имеющих особый характер работы»)⁵.

¹ См.: БНА. 2006. № 6.

² См.: РГ. 2016. 16 июня (№ 129); 2015. 11 марта (№ 49).

³ См.: РГ. 2007. 30 июня (№ 139).

⁴ См.: РГ. 2011. 26 окт. (№ 240).

⁵ См.: РГ. 2012. 25 янв. (№ 14).

Кроме этого, следует отметить категорию дистанционных работников, режим рабочего времени которых устанавливается ими по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе (ст. 312.4 ТК РФ).

Таким образом, по общему правилу режим работы устанавливается *централизованным* (подзаконные нормативные правовые акты), *локальным* (правила внутреннего трудового распорядка) или *коллективно-договорным* способами (коллективный договор и соглашение), а в отдельных случаях – *индивидуально-договорным* способом (трудовой договор и индивидуальное соглашение).

§ 2. Виды режимов рабочего времени. Стандартный режим рабочего времени

В трудовом праве выделяются стандартный и нестандартные режимы рабочего времени. К стандартному режиму рабочего времени относится обычный (общий) режим рабочего времени, устанавливаемый для всех или большинства работников организации.

Нестандартные режимы рабочего времени характеризуются тем, что отличаются от обычного (общего) продолжительностью рабочего дня или нетипичным распределением рабочего времени в рамках календарного периода.

Стандартный режим рабочего времени предусматривает 8-часовой рабочий день, 5-дневную рабочую неделю с одним перерывом в течение рабочего дня для отдыха и питания.

§ 3. Нестандартные режимы рабочего времени: понятие, характеристика и правовые способы их установления

Трудовой кодекс РФ предусматривает следующие виды нестандартных режимов рабочего времени: ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ), режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), сменная работа (ст. 103 ТК РФ), разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), вахтовый режим (гл. 47 ТК РФ), дистанционный режим (гл. 49.1 ТК РФ) и др.

Вахтовый режим – это форма организации трудового процесса, которая реализуется вне места постоянного проживания работников и когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (ст. 297 ТК РФ).

Статья 297 ТК РФ устанавливает следующие условия применения вахтового режима:

- 1) значительное удаление места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя;
- 2) цели – сокращение сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Трудовой кодекс РФ предусматривает порядок проживания работников в период вахты, а именно: работники в этот период проживают в специально создаваемых вахтовых поселках либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях (ст. 297 ТК РФ).

Согласно ст. 297 ТК РФ установление вахтового метода происходит с помощью *локального правового способа* с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Данный порядок представляет собой поэтапный процесс:

- 1) работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации;
- 2) выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;
- 3) если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, то работодатель может согласиться с ним либо в случае несогласия обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации;
- 4) если согласие не достигнуто, то возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или в суд.

Необходимо отметить, что ст. 298 ТК РФ устанавливает ограничения в применении вахтового режима, в частности, несовершеннолетние лица, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания

к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

По общему правилу продолжительность вахты не должна превышать одного месяца, однако в исключительных случаях возможно продление этого срока до трех месяцев, но с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст. 372 ТК РФ.

Согласно ст. 300 ТК РФ особенностью вахтового режима является установление законодателем суммированного учета рабочего времени, при этом учетный период охватывает не только рабочее время, но и время нахождения в пути и время отдыха.

В настоящее время продолжают действовать Основные положения о ваховом методе организации работ, утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82, которые в п. 1.1 предусматривают, что:

1) направление работника на вахту не является служебной командировкой;

2) изменение места дислокации объектов строительства и перемещение туда работников, даже если это будет другая местность, переводом не является и не требует согласия работника¹.

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 установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Письмо Роструда от 7 июня 2008 г. № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня», как и ТК РФ, устанавливает, что работа в режиме ненормированного рабочего времени не должна носить систематического характера, а происходить эпизодически².

В соответствии со ст. 119 ТК РФ за работу в таком режиме предоставляется дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

Статья 101 ТК РФ закрепляет общее правило, согласно которому ненормированный рабочий день устанавливается для отдельных работников по решению работодателя на основании перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который регулируется коллективным договором, соглашениями или локальным норма-

¹ См.: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5.

² См.: Учет. Налоги. Право. 2008. № 27 (Приложение).

тивным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Иными словами, в отношении ненормированного рабочего дня осуществляется сложное регулирование, в частности сочетание *правоприменительного, локального и коллективно-договорного способов*.

Современное трудовое право также закрепляет возможность установления ненормированного рабочего дня на законодательном уровне, т.е. с помощью *централизованного правового способа*. Так, ряд подзаконных нормативно-правовых актов, регулирующих особенности рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, предусматривают данный вид режима рабочего времени. Например, приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» устанавливает ненормированный рабочий день для водителей легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителей автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятых на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях¹. Также постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 1 ноября 2007 г. № 274п «Об утверждении перечня должностей работников системы ПФР с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам системы ПФР» предусматривает ненормированный режим для некоторых работников системы ПФР².

Также возможность установления ненормированного рабочего дня предусмотрена Федеральным законом от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Согласно ст. 11 данного Закона «FIFA, дочерние организации FIFA, контрагенты FIFA, конфедерации, национальные футбольные ассоциации, Оргкомитет «Россия-2018», его дочерние организации вправе устанавливать работникам, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий, ненормированный рабочий день»³.

¹ См.: РГ. 2004. 10 нояб. (№ 248).

² См.: БНА. 2008. № 7.

³ См.: РГ. 2013. 11 июня (№ 124). Ст. 11.

В заключение следует отметить, что согласно письму Роструда от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» установление ненормированного рабочего дня возможно в отношении работников с неполным рабочим временем¹.

Гибкое рабочее время – форма организации труда, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений в рамках одной организации допускается изменение как начала, окончания, так и общей продолжительности рабочего дня².

Согласно ст. 102 ТК РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон, т.е. данный режим устанавливается *индивидуально-договорным способом*.

Однако в некоторых случаях применяется *централизованный способ*, т.е. законодатель определяет перечень работников, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. Например, такой подход закреплен в приказе Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы», в приложении № 2 к которому приводится список работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени³.

В соответствии со ст. 102 ТК РФ работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Также правила регулирования гибкого рабочего времени находят свое отражение в постановлении Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 г. «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства»⁴. Данный правовой акт определяет особенности регулирования гибкого рабочего времени в организациях отраслей народного хозяйства.

¹ См.: Официальные документы в образовании. 2010. № 21.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. С. 263.

³ См.: РГ. 2003. 17 сент. (№ 185).

⁴ См.: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 11.

Однако необходимо помнить, что не все положения вышеназванного акта СССР продолжают применяться. Указанный нормативно-правовой акт в п. 3 устанавливает, что решение о применении режима гибкого рабочего времени принимается администрацией совместно с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива¹. Современное трудовое законодательство решает данный вопрос путем заключения индивидуального соглашения между сторонами трудового договора без участия третьих лиц (профсоюзов или трудового коллектива) (ст. 102 ТК РФ).

В п. 2.1 названного выше постановления Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 г. в структуре режима гибкого рабочего времени выделяют следующие элементы:

1) «фиксированное время» — время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном подразделении предприятия. По значимости и продолжительности — это основная часть рабочего дня;

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

3) «перерыв для питания и отдыха», который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время².

Сменная работа — работа в две, три или четыре смены (ст. 103 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ в ст. 103 предусматривает возможность использования данного режима рабочего времени в двух случаях:

1) когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;

2) в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Сменная работа устанавливается работодателем с помощью локального нормативного акта — графика сменности, который принимается с учетом мнения представительного органа работников, т.е. *локальным способом*. В соответствии со ст. 103 ТК РФ графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

¹ См.: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 11.

² См. там же.

Согласно ст. 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, а работа в течение двух смен подряд запрещается.

Работник не может без разрешения работодателя менять очередность смен, предусмотренных графиком, а также меняться сменами с другими работниками. Несоблюдение указанного правила расценивается как нарушение трудовой дисциплины (п. 2.1 постановления Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 г.)¹.

Переход из одной смены в другую должен происходить регулярно через определенное число рабочих дней в соответствии с графиком сменности. При этом допускается прямой (I – II – III – I) порядок чередования смен или обратный (I – III – II – I). Наиболее предпочтительным считается прямой порядок чередования смен, поскольку он соответствует естественному суточному ритму природных процессов человека. При несовпадении числа рабочих и выходных дней по графику с календарной неделей переход из одной смены в другую должен происходить после выходного дня по графику (п. 2.1 постановления Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 г.)².

Также следует отметить, что продолжительность смены законодательно не определена. Статья 94 ТК РФ устанавливает продолжительность ежедневной смены только в отношении отдельных категорий работников, таких как несовершеннолетние, инвалиды, лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Существуют и подзаконные нормативные акты, определяющие продолжительность смены для отдельных категорий работников:

1) для работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, может быть установлена продолжительность рабочей смены не более 12 часов в зависимости от конкретных условий производства на отдельных участках (объектах работ) (п. 6 приказа Минфина России от 2 апреля 2003 г. № 29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организа-

¹ См.: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 11.

² См. там же.

ций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений»¹;

2) для работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта может устанавливаться двухсменный режим работы с продолжительностью ежедневной работы 12 часов на весь полноводный период со дня официального открытия навигации в данном регионе, но не более чем на 3 месяца при работе флота на реках с ограниченными сроками навигации при обеспечении завоза грузов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (п. 4 приказа Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта»²);

3) для работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, в отношении которых установлен сменный режим работы, не допускается начало работы (смены) ранее 6 часов и окончание работы (смены) позднее 22 часов местного времени (п. 8 приказа Росгидромета от 30 декабря 2003 г. № 272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы»³) и т.д.

Разделение рабочего дня на части — форма организации труда, при которой рабочий день делится на части вследствие:

- 1) особого характера труда,
- 2) при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) (ст. 105 ТК РФ).

К работам, имеющим особый характер труда или неодинаковую интенсивность в течение рабочего дня, относятся следующие виды работ:

- 1) работы в области связи, например работы на линейных сооружениях кабельных линий передачи (п. 4.8 приказа Минсвязи России от 10 апреля 2003 г. № 39 «Об утверждении и введении в действие Правил по охране труда при работах на линейных сооружениях кабельных линий передачи» (вместе с ПОТ Р О-45-009-2003. Правилами по охране труда при работах на линейных сооружениях кабельных линий

¹ См.: РГ. 2003. 29 апр. (№ 82).

² См.: РГ. 2003. 11 сент. (№ 181).

³ См.: РГ. 2004. 30 марта (№ 64).

передачи)¹; приложение № 3 к приказу Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»²);

2) работа водителей автобусов на регулярных городских, пригородных и междугородных автобусных маршрутах (п. 13 приказа Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»³);

3) работа водителей трамвая и троллейбуса (п. 9 приказа Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса»⁴);

4) педагогическая работа в группах воспитанников школьного возраста (в исключительных случаях) (п. 3.2 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»⁵);

5) работы, непосредственно связанные с обслуживанием пассажиров (п. 17 приказа Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена»⁶);

6) работы по обслуживанию служебных и специальных вагонов поездов (п. 36 приказа Минтранса России от 9 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов»⁷);

7) авиационно-химические работы, выполняемые членом экипажа воздушных судов гражданской авиации (п. 48 приказа Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139 «Об утверждении Положения

¹ См.: РГ. 2003. 16 сент. (№ 184).

² См.: РГ. 2003. 17 сент. (№ 185).

³ См.: РГ. 2004. 10 нояб. (№ 248).

⁴ См.: РГ. 2005. 7 дек. (№ 275).

⁵ См.: РГ. 2016. 16 июня (№ 129).

⁶ См.: БНА. 2005. № 30.

⁷ См.: БНА. 2016. № 29.

об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации»¹);

8) работа водителей автобусов на городских, пригородных и междугородных регулярных пассажирских линиях (п. 2.10 ПОТ РМ-008-99. Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (напольный безрельсовый колесный транспорт) (утв. постановлением Минтруда России от 7 июля 1999 г. № 18)²).

Статья 105 ТК РФ предъявляет требование, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Законодательством не установлена продолжительность отдельных частей рабочего дня, а также перерывов между ними. С учетом применяемой практики рабочий день делится на две части с перерывом более двух часов, также возможно установление большего количества перерывов³.

Согласно ст. 105 ТК РФ режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части устанавливается работодателем путем принятия локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, т.е. *локальным способом*. При этом необходимо отметить, что подзаконные нормативно-правовые акты предусматривают всего лишь категории работ и работников, которым может устанавливаться режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части, но непосредственно решение об установлении данного режима принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Таким образом, ТК РФ устанавливает стандартный и нестандартный режимы рабочего времени. К нестандартным режимам относятся вахтовый режим, ненормированный режим, режим гибкого рабочего времени, сменная работа и разделение рабочего дня на части.

§ 4. Понятие и виды учета рабочего времени

Учет рабочего времени — это измерение выполнения работником нормы рабочего времени.

¹ См.: БНА. 2006. № 6.

² См.: Минтруд России. М., 1999.

³ См.: Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.Л. Сафонов. М.: МЦФЭР, 2006. С. 383.

Существует два основных вида учета рабочего времени:

1) поденный учет рабочего времени (норма рабочего времени отработывается в течение рабочего дня);

2) суммированный учет рабочего времени (норма рабочего времени отработывается в течение более длительного периода — недели, месяца, квартала, года) (ст. 104 ТК РФ).

Статья 104 ТК РФ регулирует суммированный учет рабочего времени. Согласно этой статье введение суммированного учета рабочего времени допускается, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Такой вид учета рабочего времени применяется на непрерывно действующих предприятиях, при вахтовом методе организации работы, на автомобильном, железнодорожном, водном транспорте и т.д.

По общему правилу учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ), а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

В отдельных случаях предусматривается более короткий учетный период, например, для работников связи допускается введение суммированного учета рабочего времени за периоды от одного до трех месяцев¹.

Согласно ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, т.е. *локальным способом*.

¹ Приказ Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» (п. 4) // РГ. 2003. 17 сент. (№ 185).

Необходимо отметить, что при суммированном учете рабочего времени нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

В настоящее время действует Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 588н. В соответствии с этим Порядком данная норма исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из продолжительности ежедневной работы (смены), например, при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов, при продолжительности рабочей недели 36 часов она составит – 7,2 часа; при 24-часовой рабочей неделе – 4,8 часа¹. При этом учитываются такие правила, как уменьшение на один час продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню (ст. 95 ТК РФ), перенос выходного дня на следующий после праздничного рабочий день при их совпадении (ст. 112 ТК РФ).

В соответствии с положениями ст. 104 ТК РФ для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Для облегчения суммированного учета рабочего времени, каждый год создается производственный календарь, в котором приводится норма рабочего времени на месяцы, кварталы и год в целом при 40-, 36- и 24-часовых рабочих неделях, а также количество рабочих и выходных дней при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями².

¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» (п. 1) // РГ. 2009. 7 окт. (№ 188).

² См.: Производственный календарь на 2017 год // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=199630&dst=0&profile=0&mb=LAW&div=LAW&BASENODE=&SORTTYPE=0&rnd=245023.255751733&ts=134436560006338307452073764&SEARCHPLUS=%EF%F0%E8%E7%E2%E4%F1%F2%E2%E5%ED%ED%FB%E9%20%EA%E0%EB%E5%ED%E4%E0%F0%FC%202017&SRD=true#0>

Таким образом, учет рабочего времени может осуществляться как поденно, так и в форме суммированного учета рабочего времени в отдельных случаях, описанных выше.

Глава III. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

§ 1. Понятие и виды работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Современное трудовое законодательство предусматривает возможность привлечения работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Согласно ст. 97 ТК РФ существуют два вида работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- 1) привлечение к сверхурочным работам;
- 2) работа на условиях ненормированного рабочего дня.

При определении наличия работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени надо учитывать конкретное рабочее время, установленное для данного работника. Необходимо помнить, что продолжительность рабочего времени устанавливается для работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Так, ст. 91 ТК РФ устанавливает 40-часовую рабочую неделю в качестве нормальной продолжительности рабочего времени. Однако для отдельных работников может быть установлена иная продолжительность рабочего времени, например, трудовым договором. Следовательно, в качестве нормы для таких работников будет считаться установленная конкретно для них продолжительность рабочего времени.

Порядок привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени регулируется положениями ст. 99 и 101 ТК РФ, которые касаются непосредственно сверхурочных работ и работы на условиях ненормированного рабочего дня.

Следует отметить, что ранее совместительство также относилось к виду работ за пределами установленной продолжительности рабо-

чего времени и регулировалось ст. 98 ТК РФ, однако в 2006 г. в связи с изменениями, внесенными в ТК РФ, совместительство перестало рассматриваться в качестве работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

§ 2. Сверхурочная работа и правовые способы привлечение к ней

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочную работу можно классифицировать по признаку порядка привлечения к сверхурочной работе. Случаи привлечения к сверхурочной работе предусмотрены в ст. 99 ТК РФ, иных нормативно-правовых актах, а также возможно привлечение к сверхурочным работам в других случаях, которые не предусмотрены ТК РФ или другими нормативно-правовыми актами.

В соответствии со ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе осуществляется тремя правовыми способами:

1) с письменного согласия работника (*индивидуально-договорный способ*);

2) без согласия работника (*правоприменительный способ*), когда работодатель принимает решение о привлечении работника к сверхурочным работам без согласия работника при возникновении перечисленных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ случаев;

3) с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*индивидуально-договорный способ с учетом мнения представительного органа работников*).

Письменное согласие работника требуется в следующих случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного

или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение к сверхурочным работам **без согласия работника** возможно в трех случаях, которые перечислены в ч. 3 ст. 99 ТК РФ:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве 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.

К данной разновидности сверхурочной работы относятся также «авральные и аварийные работы», производимые *сверх установленной продолжительности рабочего дня*¹. Данные виды работ характерны для судовых работников, они могут производиться по распоряжению капитана судна как в течение установленной продолжительности рабочего дня, так и *сверх установленной продолжительности рабочего дня*. Иными словами, если «авральные и аварийные работы» производятся сверх установленной продолжительности рабочего дня, то они считаются сверхурочной работой.

¹ Приказ Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» (п. 19) // РГ. 2003. 2 окт. (№ 197).

К «авральным и аварийным работам» Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, относит (п. 20):

1) работы по устранению аварийного состояния судна и исправлению повреждений и поломок как в корпусе, так и в машине во время плавания, препятствующих дальнейшему следованию судна до первого порта, работы по спасанию людей и судна, судового имущества и грузов, а также работы по оказанию помощи другим судам, терпящим бедствие;

2) работы, вызванные штормовой погодой: дополнительное крепление судового имущества и грузов, крепление и починка промыслового снаряжения, постановка и уборка парусов и тентов, дополнительная подача швартовых концов, перешвартовка в портах и перестановка судна в безопасное место;

3) работы по снятию своего или спасаемого судна с мели и по отгрузке топлива и грузов для облегчения судна, когда оно терпит бедствие;

4) работы, вызванные объявлением пожарной или водяной тревоги на судне, а также на буксируемых или рядом стоящих судах в порту;

5) работы, связанные с входом судна в порт и выходом из него, открытием и закрытием грузовых люков и горловин, постановка и уборка трапов, сходен, швартовка и отшвартовка судна и подъем якорей;

б) работы по перестановке судна в пределах рейда или порта, за исключением судов, специально работающих на рейде или в порту.

Таким образом, исходя из перечисленных видов работ и способа их установления (*правоприменительный способ*) можно сделать вывод о том, что авральные и аварийные работы аналогичны сверхурочным работам, привлечение к которым осуществляется в соответствии с ч. 3 ст. 99 ТК РФ, т.е. без согласия работника.

Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается **с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** (ч. 4 ст. 99 ТК РФ), в частности, к подобным случаям относятся случаи, закрепленные в других нормативных правовых актах, а также случаи, которые не предусмотрены ни в ст. 99 ТК РФ, ни в других нормативно-правовых актах. Например, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, закрепляет также другие исключительные случаи, при возникновении

которых возможно привлечение работников к сверхурочным работам с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 1) при производстве неотложных работ по ликвидации аварий на линиях связи и станционном оборудовании;
- 2) при производстве работ по перевозке и доставке почты и периодической печати в случаях опоздания железнодорожного, воздушного, морского, речного и автомобильного транспорта или несвоевременной подачи периодической печати издательствами;
- 3) при обработке повышенного телефонного, телеграфного и почтового обменов накануне праздничных дней (1, 2 и 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1, 2 и 9 мая, 12 июня, 7 ноября и 12 декабря);
- 4) при обработке заказов на периодическую печать в период подписной кампании;
- 5) при внеплановой доставке пенсий¹.

Следует отметить, что приказ Росгидромета от 30 декабря 2003 г. № 272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы» (п. 15) устанавливает правило, согласно которому работники оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений могут привлекаться к сверхурочным работам во всех случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только с учетом мнения представительного органа и с письменного согласия работника². Данное положение Приказа Росгидромета не соответствует ч. 3 ст. 99 ТК РФ, которая устанавливает в том числе императивные правила привлечения к сверхурочным работам.

В ряде других подзаконных нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, законодатель ограничивается ссылкой на ст. 99 ТК РФ, не устанавливая при этом новых правил. Например, п. 11 приказа Минтранса России от 9 декабря 2011 г. № 308 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного

¹ См.: приказ Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» (п. 5) // РГ. 2003. 17 сент. (№ 185).

² См.: РГ. 2004. 30 марта (№ 64).

транспорта Российской Федерации», имеющих особый характер работы» определяет, что привлечение работников к сверхурочным работам допускается в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ¹.

Кроме указания случаев применения сверхурочных работ, ТК РФ перечисляет категории работников, привлечение которых к сверхурочным работам не допускается или ограничивается. Так, не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин (ст. 99, 259 ТК РФ), работников в возрасте до 18 лет (ст. 99, 268 ТК РФ), работников в течение действия ученического договора (ст. 203 ТК РФ).

Ограничения установлены в отношении инвалидов (ст. 99 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»²), женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 99, 259 ТК РФ), лиц, воспитывающих детей до трех лет без матери (ст. 99, 264 ТК РФ). Согласно ч. 5 ст. 99 ТК РФ эти категории работников могут привлекаться к любым видам сверхурочных работ только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья; при этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Другими словами, вышеназванные категории работников не могут привлекаться к сверхурочной работе без их согласия даже в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

Статья 99 ТК РФ закрепляет, что общая продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Законодатель возлагает на работодателя обязанность обеспечения точного учета продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

Оплата сверхурочной работы регулируется ст. 152 ТК РФ, согласно которой сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. При этом 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

¹ См.: РГ. 2012. 25 янв. (№ 14).

² См.: РГ. 1995. 2 дек. (№ 234).

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Следует также отметить, что определенные особенности, касающиеся сверхурочной работы, установлены для работников FIFA, дочерних организаций FIFA, контрагентов FIFA, конфедераций, национальных футбольных ассоциаций, Российского футбольного союза, Оргкомитета «Россия-2018», его дочерних организаций, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий. В частности, в отношении указанных работников требования ст. 152 ТК РФ о порядке оплаты сверхурочной работы не применяются, а сверхурочная работа «компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, с учетом планов соответствующих организаций по осуществлению мероприятий, если иное не будет предусмотрено соглашением сторон трудового договора»¹.

**§ 3. Отличие работы за пределами
нормальной продолжительности рабочего времени
от смежных правовых категорий
(совмещение, совместительство, замещение,
временный перевод на другую работу)**

В трудовом праве наряду с работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени существует ряд смежных правовых категорий, таких как совмещение, совместительство, замещение, временный перевод на другую работу.

Анализ положений ТК РФ показывает, что в основе сравнительного анализа данных правовых категорий лежат два основных критерия:

1) *функциональный* (выполнение работником порученной ему трудовой функции или другой работы, которая не предусмотрена его трудовым договором);

2) *временной* (выполнение работы в рамках или за пределами установленной продолжительности рабочего времени).

Также различия существуют в отношении правового способа (локальный способ, индивидуально-договорный способ) и срока установ-

¹ Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ст. 11) // РГ. 2013. 11 июня (№ 124).

ления сверхурочной работы, ненормированного рабочего дня, совмещения, совместительства, замещения, временного перевода на другую работу. Рассмотрим названные правовые категории в сравнительном аспекте.

Сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня предусматривают выполнение *своей трудовой функции (т.е. работы по той же профессии (должности)) за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени*. Сверхурочная работа устанавливается с письменного согласия работника (*индивидуально-договорный способ*), по решению работодателя и без согласия работника при возникновении перечисленных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ случаев (*правоприменительный способ*); с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*индивидуально-договорный способ*).

Ненормированный рабочий день устанавливается для отдельных работников по решению работодателя на основании перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который регулируется коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (комбинация *правоприменительного способа и локального, а также коллективно-договорного способов*).

Совмещение профессий (должностей), в отличие от сверхурочной работы или ненормированного рабочего дня, представляет собой выполнение в *течение установленной продолжительности рабочего дня (смены)* наряду с работой, определенной трудовым договором, *дополнительной работы по другой профессии (должности)* за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ). Совмещение профессий (должностей) устанавливается с письменного согласия работника, т.е. *индивидуально-договорным способом*. Таким образом, совмещение профессий отличается от сверхурочной работы или ненормированного рабочего дня по основным критериям, а также по правовому способу его установления.

Совместительство — выполнение работником *другой регулярной оплачиваемой работы* на условиях трудового договора в *свободное от основной работы время* (ст. 60.1, 282 ТК РФ).

В соответствии со ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Глава 44 ТК РФ устанавливает особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, в частности, особенности продолжительности рабочего времени, оплаты труда, гарантий и компенсаций и дополнительных оснований прекращения трудового договора.

Совместительство устанавливается по соглашению сторон, т.е. с помощью *индивидуально-договорного способа*. При совместительстве, как и при работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, работа осуществляется не в течение установленной продолжительности рабочего дня, а в свободное от основной работы время. При этом общее количество отработанных часов может соответствовать нормальной продолжительности рабочего времени, например, в случае, если на обеих работах установлен неполный рабочий день. Также в данном случае различие проводится по характеру работы — совместительство может предусматривать выполнение трудовой функции по основному месту работы либо другой трудовой функции. Другими словами, в случае с совместительством различие проводится по одному или обоим критериям в зависимости от конкретных обстоятельств.

Как уже упоминалось, ТК РФ до 2006 г. в ст. 98 предусматривал совместительство как работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника. Однако законодатель исключил совместительство из перечня таких работ в связи с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ¹

Временный перевод на другую работу — это временное *изменение трудовой функции работника* и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) (ст. 72.1. ТК РФ).

По общему правилу временный перевод на другую работу у того же работодателя возможен на срок до одного года, в этом случае перевод осуществляется по соглашению работника и работодателя (*индивидуально-договорным способом*). В случае, если перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, ра-

¹ Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (ст. 1) // РГ. 2006. 7 июля (№ 146).

ботник по соглашению сторон (*индивидуально-договорный способ*) может быть переведен на другую работу до выхода прежнего работника на работу. Также возможен временный перевод работника на другую работу без его согласия (*правоприменительный способ*) на срок до одного месяца в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В отличие от сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня при временном переводе работник выполняет *ту же или другую работу в пределах установленной продолжительности рабочего времени*. По аналогии со сверхурочными работами временный перевод возможен в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 72.2 ТК РФ).

От временного перевода на другую работу необходимо отличать **временное направление работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)**, иными словами, заемный труд. Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (п. 3 ст. 5) в ТК РФ с 1 января 2016 г. внесены изменения, касающиеся заемного труда. В частности, в ТК РФ появилась новая ст. 56.1, которая вводит запрет на использование заемного труда¹. Согласно этой же статье «**заемный труд** — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника». Несмотря на общий запрет заемного труда, возможность его использования сохраняется за отдельными работодателями и при соблюдении ряда условий, что регулируется новой гл. 53.1 ТК РФ. Временное направление работника к другим физическим лицам или юридическим лицам осуществляется по инициативе работодателя и с согласия работника.

¹ См.: РГ. 2014. 7 мая (№ 101).

Главным отличием от временного перевода на другую работу является направление работников для осуществления определенной трудовой функцией к другим физическим лицам или юридическим лицам, которые не являются работодателями данных работников.

Таким образом, современное трудовое законодательство регулирует смежные правовые категории. Их сравнительный анализ (табл. 1 в приложении 1) показывает, что законодатель достаточно четко проводит различия между ними.

РАЗДЕЛ II. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Глава IV. Конституционное право работников на отдых

§ 1. Понятие и характеристика времени отдыха по трудовому законодательству

Рабочее время и время отдыха являются одними из основных институтов трудового права и всегда рассматриваются в совокупности. Данные правовые категории тесно связаны между собой: так, время, которое не относится к рабочему времени, является временем отдыха, и наоборот.

Современное законодательное определение понятия «время отдыха» содержится в ст. 106 ТК РФ: «время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению». Соответственно, в основе определения времени отдыха лежат два основных признака:

1) *в это время работник свободен от исполнения трудовых обязанностей* (однако необходимо помнить, что существуют такие обязанности (например, обязанность не разглашать служебную и коммерческую тайну), которые должны исполняться и в нерабочее время¹);

2) *работник может использовать это время по своему усмотрению* (исходя из этого можно провести различие между временем отдыха и временем освобождения от работы для определенных целей – для лечения при временной нетрудоспособности, для учебы обучающимся без отрыва от производства²).

¹ Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008. С. 327.

² См. там же. С. 328.

Правовое регулирование института времени отдыха характеризуется рядом гарантий для работников, в частности: установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, введением общих правил предоставления перерывов для отдыха в течение рабочего дня (смены), ежедневного (междусменного) отдыха, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых и других отпусков, а также установлением ответственности работодателя за нарушение трудовых прав граждан, в том числе и права на отдых¹.

Таким образом, понятие «время отдыха» всегда рассматривалось в совокупности с понятием «рабочее время». С течением времени не изменился подход к определению понятия «время отдыха» с помощью категории «рабочее время».

§ 2. История развития законодательства о времени отдыха

Основу института времени отдыха в России заложил Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», который позднее вошел в Устав о промышленном труде 1913 г.² Закон 1897 г. предусматривал дни еженедельного отдыха по воскресеньям и общегосударственные праздничные (нерабочие) дни, вопросы о ежегодных отпусках, обеденных и межсменных перерывах в него не были включены³.

В советский период вопросы времени отдыха рассматривались довольно подробно⁴. КЗоТы 1918, 1922, 1971 гг. постепенно увеличивали продолжительность времени отдыха, ограничивая рабочее время, устанавливая более длительные отпуска, хотя на практике эти положения не всегда соблюдались⁵.

В советской науке давалось следующее определение времени отдыха — время, в течение которого рабочие и служащие должны были

¹ Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.Л. Сафонов. М.: МЦФЭР, 2006. С. 385.

² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник в 2 т. Т. 2. М.: Статут, 2009. С. 502, 510.

³ См. там же. С. 502.

⁴ См. там же. С. 503.

⁵ См. там же. С. 502–509.

быть свободны от выполнения трудовых обязанностей¹. При этом данное определение уточнялось учеными, например Н.Г. Александров указывал, что рабочие и служащие могут использовать время отдыха по своему усмотрению². Этот подход нашел отражение и в ныне действующем ТК РФ. Таким образом, усматривается преемственность в определении понятия «время отдыха» в советском и российском трудовом законодательстве.

§ 3. Нормативно-правовая основа регулирования времени отдыха

Правовое регулирование времени отдыха осуществляется на различных уровнях. **Международно-правовое регулирование** основывается на Уставе МОТ 1919 г. Хотя данный документ прямо не говорит о времени отдыха, тем не менее соответствующие выводы можно сделать на основании положений о рабочем времени. Так, Преамбула Устава МОТ указывает на то, данный документ был принят в том числе из-за необходимости улучшения условий труда, например, путем регулирования часов работы, включая установление максимального рабочего дня и рабочей недели³. Иными словами, установление максимального рабочего дня и рабочей недели является одной из гарантий, обеспечивающих право работников на отдых.

В рамках МОТ приняты отдельные конвенции и рекомендации, регулирующие время отдыха. При этом данные правовые инструменты имеют конкретный характер и устанавливают правила для отдельных категорий работников или в отношении определенных видов времени отдыха. Среди этих правовых инструментов:

1) Конвенция МОТ № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» 1921 г.⁴;

¹ См.: *Андреев В.С.* Трудовое право. М., 197. С. 70; Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 158 (автор главы – А.И. Шебанова); Советское трудовое право / Под ред. К.С. Батыгина. М., 1975. С. 231 (автор главы – В.И. Никитинский) и др.

² См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 317 (автор главы – Г.В. Муцинов); Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 277 (автор главы – Б.К. Бегичев).

³ Устав Международной организации труда 1919 г. (преамбула, абз. 2) // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=134014>

⁴ См.: Ведомости ВС СССР. 1967. № 44. Ст. 586.

2) Конвенция МОТ № 146 «О ежегодных оплачиваемых отпусках морякам» от 29 октября 1976 г. (Россия не участвует)¹;

3) Конвенция МОТ № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» от 26 июня 1957 г.²;

4) Конвенция МОТ (пересмотренная) № 132 «Об оплачиваемых отпусках» от 24 июня 1970 г.³;

5) Конвенция МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» от 24 июня 1974 г.⁴;

6) Конвенция МОТ № 153 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г. (Россия не участвует)⁵;

7) Рекомендация МОТ № 98 «Об оплачиваемых отпусках» от 23 июня 1954 г.⁶;

8) Рекомендация МОТ № 103 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» от 26 июня 1957 г.⁷;

9) Рекомендация МОТ № 148 «Об оплачиваемых учебных отпусках» от 24 июня 1974 г.⁸;

10) Рекомендация МОТ № 161 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г.⁹ (подлежит пересмотру).

Вместе с тем в рамках Международной организации труда не существует Конвенции, регулирующей все виды времени отдыха.

Общие положения о времени отдыха закреплены в универсальных международных актах о правах человека. Статья 24 Всеобщей декла-

¹ Конвенция № 146 Международной организации труда «О ежегодных оплачиваемых отпусках морякам» от 29.10.1976 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1817–1822.

² См.: Ведомости ВС СССР. 1967. № 44. Ст. 587.

³ См.: СЗ РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

⁴ См.: Бюллетень международных договоров. 2016. № 4. С. 33–41.

⁵ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. С. 1911–1916.

⁶ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1107–1110.

⁷ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. С. 1171–1172.

⁸ См. там же. С. 1731–1735.

⁹ См. там же. С. 1917–1923.

рации прав человека от 10 декабря 1948 г. закрепляет право каждого человека на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск¹. Практически такое же положение содержится в п. d ст. 7 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах» от 12 декабря 1966 г.². Это еще раз подтверждает наличие непосредственной связи между рабочим временем и временем отдыха.

Правовое регулирование времени отдыха на международном уровне осуществляется Европейской социальной хартией (пересмотренной) (ETS № 163) от 3 мая 1996 г. (Россия участвует), которая в ст. 2 устанавливает обязательства сторон установить оплачиваемые праздничные дни; обеспечить предоставление как минимум четырехнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска; предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для работников, занятых на опасных и вредных работах; обеспечить еженедельный отдых, который по мере возможности должен совпадать с днем недели, признаваемым по традиции или обычаю соответствующей страны или региона днем отдыха³. Вышеназванные меры необходимы для обеспечения эффективного осуществления права на справедливые условия труда.

На национальном уровне право на отдых закрепляется в первую очередь в Конституции РФ. Согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ «каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск»⁴. Подробная регламентация времени отдыха осуществляется ТК РФ, в частности раздел V ТК РФ посвящен времени отдыха.

Наряду с ТК РФ время отдыха регулируется иными федеральными законами, которые устанавливают особенности времени отдыха для отдельных категорий работников, в том числе для следующих категорий работников:

1) *гражданских служащих* — гл. 8 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁵;

¹ См.: РГ. 1995. 5 апр. (№ 67).

² См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

³ См.: Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

⁴ Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

⁵ См.: РГ. 2004. 31 июля (№ 162).

2) *муниципальных служащих* — гл. 5 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹;

3) *сотрудников органов внутренних дел* — гл. 8 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»²;

4) *военнослужащих* — ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»³;

5) *спасателей* — ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»⁴;

6) *медицинских, ветеринарных и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи*, — ст. 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»⁵;

7) *медицинских и иных работников, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных*, — ст. 22 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»⁶;

8) *сотрудников таможенных органов* — ст. 35–40 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»⁷ и т.д.

Положения ТК РФ и федеральных законов раскрываются в подзаконных нормативно-правовых актах, которые также направлены на регулирование особенностей времени отдыха в отношении отдельных категорий работников. Ряд подзаконных нормативно-правовых актов посвящены регулированию как времени отдыха, так и рабочего времени, например:

1) постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»⁸;

¹ См.: РГ. 2007. 7 марта (№ 47).

² См.: РГ. 2011. 7 дек. (№ 275).

³ См.: РГ. 1998. 2 июня (№ 104).

⁴ См.: РГ. 1995. 31 авг. (№ 169).

⁵ См.: РГ. 2001. 23 июня (№ 118–119).

⁶ См.: РГ. 1995. 12 апр. (№ 72).

⁷ См.: РГ. 1997. 31 июля (№ 146).

⁸ См.: РГ. 2002. 19 дек. (№ 238).

2) приказ Росморречфлота от 16 апреля 2007 г. № 35 «О режиме службы (работы) и времени отдыха работников центрального аппарата Федерального агентства морского и речного транспорта»¹;

3) приказ Минтранса России от 8 июня 2007 г. № 72 «О режиме службы (работы) и времени отдыха работников зарубежного аппарата Министерства транспорта Российской Федерации»² и др.

Другие акты направлены на определение особенностей предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе дополнительных отпусков для некоторых категорий работников:

1) постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»³;

2) постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»⁴;

3) приказ министра обороны России от 24 мая 2003 г. № 178 «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в воинских частях и организациях Вооруженных сил Российской Федерации, финансируемых за счет средств федерального бюджета»⁵;

4) приказ МЧС России от 24 августа 2005 г. № 646 «О ежегодных оплачиваемых отпусках и дополнительных оплачиваемых отпусках за ненормированный служебный день в центральном аппарате МЧС России»⁶;

5) приказ МВД России от 28 декабря 2007 г. № 1236 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников органов внутренних дел, организаций, подразделений, учреждений системы МВД России и гражданского персонала внутренних войск МВД России»⁷;

б) приказ Минюста России от 28 февраля 2008 г. № 44 «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске руководителей государственных

¹ См.: БНА. 2007. № 23.

² См.: БНА. 2007. № 30.

³ См.: Российские вести. 1994. 20 авг. (№ 156).

⁴ См.: РГ. 2002. 18 дек. (№ 237).

⁵ См.: РГ. 2003. 11 июля (№ 137).

⁶ См.: РГ. 2005. 9 сент. (№ 201).

⁷ См.: РГ. 2008. 2 февр. (№ 22).

судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации»¹;

7) приказ ФМС России от 7 апреля 2008 г. № 87 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках за выслугу лет работникам территориальных органов, организаций и подразделений системы ФМС России»²;

8) приказ ФСС России от 22 июня 2009 г. № 146 «О продолжительности ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов»³;

9) приказ МЧС России от 3 июня 2011 г. № 285 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников федеральной противопожарной службы»⁴ и др.

Кроме этого, действуют разъяснения, данные министерствами по некоторым вопросам предоставления и регулирования времени отдыха, например: письмо Минздравсоцразвития России от 7 декабря 2005 г. № 4334-17 «О порядке определения количества календарных дней неиспользованного отпуска»⁵, письмо Минтруда России от 1 февраля 2002 г. № 625-ВВ «Об исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска»⁶.

Национальное законодательство о времени отдыха представлено не только федеральными нормативными правовыми актами, но также нормативными правовыми актами на других уровнях, в частности:

- 1) на уровне субъекта Федерации,
- 2) на местном уровне;
- 3) на локальном уровне.

В Республике Татарстан основным законом, содержащим базовые правила в области трудового права, является Конституция РТ 1992 г. (ст. 50)⁷. Также важным законом, регулирующим время отдыха, а именно праздничные и памятные дни, является Закон РТ от 19 февраля 1992 г. № 1448-ХII «О праздничных и памятных днях в Республике

¹ См.: РГ. 2008. 19 марта (№ 58).

² См.: РГ. 2008. 14 мая (№ 101).

³ См.: РГ. 2009. 5 авг. (№ 143).

⁴ См.: РГ. 2011. 15 июня (№ 153).

⁵ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=75860>

⁶ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=82819>

⁷ URL: <http://base.garant.ru/8108000/>

Татарстан»¹. Кроме этого, вопросы времени отдыха затрагиваются в Законе РТ от 16 января 2003 г. № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан» (ст. 18–19)², в постановлении Кабинета министров РТ от 29 декабря 2005 г. № 667 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска государственным служащим Республики Татарстан, имеющим ненормированный служебный день»³, в указах Президента РТ от 9 апреля 2015 г. № УП-379 «О проведении татарского народного праздника «Сабантуй»»⁴, от 20 апреля 2015 г. № УП-394 «О проведении русского народного праздника «Каравон»»⁵ и т.д.

В качестве примера нормативно-правового акта, регулирующего вопросы времени отдыха на **местном уровне**, можно назвать Устав муниципального образования города Казани (утв. решением Представительного органа муниципального образования г. Казани от 17 декабря 2005 г. № 3–5) (п. 4 ст. 53)⁶, распоряжение Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 27 августа 2010 г. № 1450р «О Служебном регламенте Исполнительного комитета города Казани», п. 15.4 которого устанавливает порядок предоставления отпусков⁷.

На уровне предприятий (**локальный уровень**) работодатель принимает правила внутреннего трудового распорядка (ст. 108, 109, 111 ТК РФ), графики отпусков (ст. 123 ТК РФ), которые содержат правила о времени отдыха. В случаях, указанных в ТК РФ и иных федеральных законах, такие локальные нормативно-правовые акты принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, например, при установлении размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, при определении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков.

Таким образом, время отдыха регулируется на различных уровнях: от международного до локального, а также возможно регулирование

¹ URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/8101402:0>

² См.: Республика Татарстан. 2005. 29 окт. (№ 217–218).

³ URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/tatarstan/132471/>

⁴ URL: http://1997-2011.tatarstan.ru/files/laws/laws_70674.pdf

⁵ URL: http://1997-2011.tatarstan.ru/files/laws/laws_70916.pdf

⁶ См.: Казанские ведомости. 2005. 30 дек. (№ 301/302).

⁷ URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/34578424:1>

с помощью трудового договора, причем такое регулирование является достаточно подробным.

§ 4. Виды времени отдыха и правовые способы их предоставления

В статье 107 ТК РФ предусмотрены пять видов времени отдыха:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня предоставляются для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ), а также для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ). Необходимо отметить, что не все перерывы относятся ко времени отдыха. Существуют перерывы, в течение которых работник фактически не работает, но которые тем не менее включаются в рабочее время и оплачиваются, например:

1) перерывы для отдыха и приема пищи на работах, где по условиям производства невозможно предоставление перерыва для отдыха (ч. 3 ст. 108 ТК РФ);

2) специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (ст. 109 ТК РФ);

3) время простоя (ст. 157 ТК РФ);

4) дополнительные перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ), а также лицам, воспитывающим ребенка без матери (ст. 264 ТК РФ).

Статья 108 ТК РФ содержит нормы и правила о предоставлении перерывов для отдыха и питания:

1) продолжительность перерыва для отдыха и питания должна составлять от 30 минут до двух часов;

2) время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются двумя способами: правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

В практике сложилось правило, что обеденный перерыв должен предоставляться по истечении четырех часов непрерывной работы, а лица, работающие неполный рабочий день, трудятся без такого перерыва.

В связи с тем, что в соответствии со ст. 106 ТК РФ время отдыха, в том числе перерыва для отдыха и питания, работник может использовать по своему усмотрению, он вправе на это время отлучиться с места работы (в том числе с территории организации, с которой состоит в трудовых отношениях).

Согласно ст. 108 ТК РФ перерывы для отдыха и питания устанавливаются непосредственно законодателем (*централизованным способом*), однако время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (*локальным способом*) или по соглашению между работником и работодателем (*индивидуально-договорным способом*).

Специальные перерывы для обогрева и отдыха обусловлены особенностями технологии и организации производства и труда (ст. 109 ТК РФ). К таким перерывам можно отнести перерывы, установленные водителям автомобилей, работникам, осуществляющим управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, и др.¹ Учитывая специальный характер этих перерывов, отметим, что они включаются в рабочее время, а не относятся ко времени отдыха.

Ежедневный междусменный отдых не нашел отражения в ТК РФ. Этот вопрос регулируется постановлением СНК СССР от 24 сентября 1929 г. «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю», согласно п. 11 которого продолжительность ежедневного отдыха (между сменами и т.п.) должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену)².

Также конкретная продолжительность ежедневного междусменного отдыха для отдельных категорий работников устанавливается специальными подзаконными нормативно-правовыми актами:

1) приказ ФСБ России от 7 апреля 2007 г. № 161 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров» определяет, что «временем ежедневного отдыха членов экипажа считаются промежутки между вахтами или

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд. М., 2008. С. 124.

² См.: Известия ЦИК СССР и ВЦИК. 1929. 25 сент. (№ 221).

периодами выполнения судовых работ. Продолжительность ежедневного отдыха *не может быть менее 12 часов*. При выполнении работ по графику сверх нормальной продолжительности рабочего времени каждый член экипажа должен иметь в течение суток (24 часов) как минимум один непрерывный 8-часовой отдых» (п. 13)¹;

2) приказ Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» (п. 16) предоставляет плавающему составу ежедневный отдых продолжительностью *12, 16, 17 или 18 часов* в сутки в зависимости от установленной продолжительности смены (вахты)²;

3) приказ министра обороны России от 16 мая 2003 г. № 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных сил Российской Федерации» закрепляет, что «временем ежедневного отдыха членов экипажей судов считаются промежутки между вахтами или периодами выполнения судовых работ. Продолжительность ежедневного отдыха *не может быть менее 12 часов*» (п. 20)³ и т.д.

Необходимость установления специальных правил предоставления ежедневного отдыха обусловлена особым режимом работы некоторых работников. При этом продолжительность ежедневного междуменного отдыха, как правило, составляет 12 часов. Также необходимо отметить, что отсутствие регулирования данного вопроса в ТК РФ восполняется подзаконным нормативно-правовым регулированием, и предоставление ежедневного междуменного отдыха по общему правилу определяется *централизованным способом*, а в случае сменной работы — *локальным нормативным актом* (графиком сменности), т.е. *локальным способом*.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) регулируются ст. 110, 111 ТК РФ, а также подзаконными нормативно-правовыми актами об особенностях рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников.

Еженедельный непрерывный отдых — это свободное от работы время между временем окончания работы в последний день календар-

¹ См.: РГ. 2007. 30 июня (№ 139).

² См.: РГ. 2003. 2 окт. (№ 197).

³ См.: РГ. 2003. 17 июня (№ 115).

ной или рабочей (при работе по графику сменности) недели, включая выходные дни¹.

В соответствии со ст. 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Статья 111 ТК РФ устанавливает порядок предоставления выходных дней, при этом основополагающим правилом является необходимость предоставления выходных дней всем работникам. Конкретные правила предоставления выходных дней также закреплены в ст. 111 ТК РФ:

1) при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день;

2) общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Таким образом, по общему правилу общий выходной день устанавливается *централизованным способом*, а второй выходной день — *коллективно-договорным* или *локальным способом* (ст. 111 ТК РФ).

Необходимо отметить, что законодатель предусмотрел возможность предоставления выходных дней в другие дни для работодателей, у которых невозможна приостановка работы в выходные дни по производственно-техническим и организационным условиям, — в таком случае выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка, т.е. исключительно *локальным способом* (ст. 111 ТК РФ).

Согласно ТК РФ могут предоставляться дополнительные выходные дни определенным категориям работников, например:

1) лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц) (ст. 262 ТК РФ);

2) женщинам, работающим в сельской местности (один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы) (ст. 262 ТК РФ);

3) отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ);

4) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. С. 124.

местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет (один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы) (ст. 319 ТК РФ);

5) работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха) (ст. 186 ТК РФ);

6) работникам при работе вахтовым методом в случае накопления в течение календарного года и суммирования часов переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте (ст. 301 ТК РФ);

7) плавающему составу рыбохозяйственного комплекса в случае необходимости могут предоставляться дополнительные дни отдыха (отгулы) в портах, портпунктах и в других организациях за работу в еженедельные дни отдыха и нерабочие праздничные дни (п. 17 приказа Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы»¹) и т.д.

На основании вышесказанного выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) можно разделить на основные и дополнительные выходные дни, при этом второй вид предоставляется для отдельной категории работников или в связи с определенными видами деятельности.

Нерабочие праздничные дни являются еще одним видом времени отдыха, регулированию этого вопроса посвящены ст. 112, 113 ТК РФ.

К нерабочим праздничным дням в Российской Федерации относятся:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

8 марта — Международный женский день;

1 мая — Праздник весны и труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

Кроме этого, в Федеральном законе от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»² предусмотрено,

¹ См.: РГ. 2003. 2 окт. (№ 197).

² См.: РГ. 1997. 1 окт. (№ 190).

что по просьбам религиозных организаций соответствующие органы государственной власти в Российской Федерации вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях.

Также в Российской Федерации действует Федеральный закон от 13 марта 1995 г. № 32-ФЗ «О днях воинской славы и памятных датах России» (ст. 1.1, 1.2), который перечисляет дни воинской славы и памятные даты РФ¹, некоторые из которых также являются выходными днями (например, 9 мая – День Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов; 4 ноября – День народного единства, 23 февраля – День защитника Отечества).

До сих не утратил свою силу указ Президиума ВС СССР от 1 октября 1980 г. № 3018-Х «О праздничных и памятных днях», содержащий списки праздничных и памятных дней, который гораздо шире списка ТК РФ². Это обусловлено тем, что ТК РФ предусматривает только *нерабочие* праздничные дни, а Указ – в том числе и праздничные дни, являющиеся рабочими днями.

На региональном уровне также принимаются нормативно-правовые акты по вопросам регулирования праздничных дней, в том числе нерабочих. Так, в Республике Татарстан существует Закон РТ от 19 февраля 1992 г. № 1448-ХП «О праздничных и памятных днях в Республике Татарстан», который устанавливает следующие нерабочие праздничные дни:

День Республики Татарстан – 30 августа;

День Конституции Республики Татарстан – 6 ноября;

Курбан-байрам³.

Кроме этого, в Республике Татарстан устанавливается также праздничный день: День родного языка – 26 апреля⁴, а также татарский народный праздник «Сабантуй»⁵ и русский народный праздник «Каравон»⁶.

Таким образом, нерабочие праздничные дни устанавливаются на основании федерального и регионального законодательства, т.е. исключительно *централизованным способом*.

¹ См.: РГ. 1995. 15 марта (№ 52).

² См.: Свод законов СССР. Т. 1. М., 1990. С. 417.

³ URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/8101402:0>

⁴ URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/8101402:0>

⁵ URL: http://1997-2011.tatarstan.ru/files/laws/laws_70674.pdf

⁶ URL: http://1997-2011.tatarstan.ru/files/laws/laws_70916.pdf

По общему правилу в случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ). Это правило не распространяется на Новогодние каникулы и Рождество Христово, и при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней переносятся только два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями (ст. 112 ТК РФ).

Статья 112 ТК РФ также предусматривает, что перенос выходных дней на другие дни возможен в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней. Такой перенос оформляется или *федеральным законом* (например, Федеральным законом от 23 апреля 2012 г. № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» (ст. 3)¹), или *постановлением Правительства РФ* (например, постановление Правительства РФ от 24 сентября 2015 г. № 1017 «О переносе выходных дней в 2016 году»²).

Важным моментом в регулировании нерабочих праздничных дней является их оплата: для работников, получающих оклад, заработная плата не снижается, а для других работников выплачивается дополнительное вознаграждение (ст. 112 ТК РФ).

В соответствии со ст. 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, однако там же предусматриваются и исключения из этого правила. В частности, работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни тремя способами:

- 1) с письменного согласия;
- 2) без согласия;
- 3) с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Письменное согласие работников требуется при привлечении их к работе в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (ст. 113 ТК РФ).

¹ См.: РГ. 2012. 26 апр. (№ 92).

² См.: РГ. 2015. 1 окт. (№ 220).

В соответствии со ст. 113 ТК РФ без согласия работника можно привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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.

В остальных случаях для привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо как письменное согласие самого работника, так и учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ).

Кроме этого, трудовое законодательство допускает производство некоторых работ в нерабочие праздничные дни, например работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ (ст. 113 ТК РФ).

Специальные правила установлены для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Согласно ст. 113 ТК РФ эти категории работников могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказать от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Таким образом, порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни аналогичен порядку привлечения работников к сверхурочным работам, т.е. может осуществляться с письменного согласия работника, без согласия работника, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в зависимости от причины привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни или категории работника, который к такой работе привлекается.

Правовое регулирование **отпусков** осуществляется гл. 19 ТК РФ. Эта глава охватывает такие вопросы, как ежегодные оплачиваемые отпуска, их виды, продолжительность, исчисление их продолжительности, порядок и очередность предоставления, продление и перенесение, разделение, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией и другие вопросы.

Действующее трудовое законодательство регулирует следующие отпуска:

- 1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ);
- 2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116–119 ТК РФ);
- 3) отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);
- 4) отпуск работникам, совмещающим работу с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- 5) отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);
- 6) отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ);
- 7) отпуск работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ);
- 8) отпуск лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ);
- 9) длительный отпуск педагогических работников (ст. 335 ТК РФ)

и т.д.

Таким образом, современное трудовое законодательство регулирует разнообразные виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска.

Глава V. Правовое регулирование отпусков

§ 1. Понятие отпуска и гарантии его предоставления

Отпуск является самым продолжительным видом времени отдыха. Право на отпуск предоставляется ст. 37 Конституции РФ, которая гарантирует оплачиваемый ежегодный отпуск работающему по трудовому договору. Трудовой кодекс РФ в ст. 2 называет обеспечение права работника на оплачиваемый ежегодный отпуск одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Определение понятия «отпуск» не получило законодательного закрепления. В самом широком смысле отпуск — это свободное от работы

время в течение установленного законом количества дней¹. Данное понятие нуждается в конкретизации, так как оно подходит не только для определения отпуска, но и для других видов времени отдыха. Под отпуском следует понимать установленный законом непрерывный отдых в течение определенного количества рабочих дней в году, предоставляемый рабочим и служащим с сохранением места работы (должности) как для отдыха, так и для других целей. В узком смысле Н.Г. Александров предлагал понимать под отпуском установленный законом непрерывный отдых в течение определенного количества рабочих дней в году, предоставляемый рабочим и служащим с сохранением места работы (должности) и заработной платы², т.е. в данном случае речь идет о такой категории отпусков, как оплачиваемые отпуска, предоставляемые для отдыха.

Вместе с тем необходимо отметить, что трудовое законодательство называет отпуском правовые явления, которые не являются отпуском в трудовом смысле. Иными словами, это виды отпусков, предназначенные не для отдыха, который предоставляется в связи с выполнением работы, а периоды освобождения от работы в связи с необходимостью осуществления других видов деятельности (например, отпуск по беременности и родам, ученический отпуск и другие виды отпусков, которые не могут быть использованы работниками по их усмотрению).

Кроме этого, в качестве отпуска также рассматривают освобождение работника от работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей согласно ст. 170 ТК РФ³. С одной стороны, в ТК РФ данный случай освобождения от работы не называется отпуском, следовательно, законодатель не имел намерения включать его в категорию «отпуск». С другой стороны, ряд федеральных законов относят освобождение работника от работы на время исполнения конкретных государственных или общественных обязанностей к отпускам без сохранения заработной платы⁴.

¹ См.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 332.

² См.: Александров Н.Г. Советское трудовое право. М., 1959. С. 234.

³ См.: Лушников А.М., Лушикова М.В. Курс трудового права. Т. 2. С. 528.

⁴ Федеральный закон от 26 ноября 1996 г. № 138-ФЗ «Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления» (ст. 24) // РГ. 1996. 4 дек. (№ 232); Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (ст. 41) // РГ. 2002. 15 июня (№ 106);

Таким образом, отнесение или неотнесение освобождения работника от работы на время исполнения государственных или общественных обязанностей к отпускам в законодательстве решается неоднозначно. Более того, в этом случае речь фактически идет не об отпуске как таковом, а об освобождении от работы в одном месте для выполнения работы в другом месте. Следовательно, данный вид освобождения от работы не является отпуском в трудовом смысле, однако его можно отнести к отпускам, которые своей целью имеют не отдых, а выполнение государственных или общественных обязанностей.

Среди таких видов отпусков следует назвать:

1) отпуск кандидату в депутаты представительного органа местного самоуправления или кандидату на должность выборного должностного лица местного самоуправления (ст. 24 Федерального закона от 26 ноября 1996 г. № 138-ФЗ «Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления»¹);

2) отпуск зарегистрированному кандидату в депутаты представительного органа (ст. 41 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»²);

3) отпуск доверенным лицам политических партий для участия в выборах (ст. 55 Федерального закона от 22 февраля 2014 г. № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»³);

4) ежегодный дополнительный отпуск добровольным пожарным территориальных подразделений добровольной пожарной охраны (ст. 18 Федерального закона от 6 мая 2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране»⁴) и другие случаи.

Право на отпуск не может быть ограничено, отменено или утрачено в период работы, что определяет характер государственных гарантий права на отпуск. Предоставление отпуска сопровождается следующими

Федеральный закон от 22 февраля 2014 г. № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (ст. 55) // РГ. 2014. 26 февр. (№ 45); Федеральный закон от 6 мая 2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране» (ст. 18) // РГ. 2011. 11 мая (№ 98).

¹ См.: РГ. 1996. 4 дек. (№ 232).

² См.: РГ. 2002. 15 июня (№ 106).

³ См.: РГ. 2014. 26 февр. (№ 45).

⁴ См.: РГ. 2011. 11 мая (№ 98).

гарантиями (в основном эти гарантии предусмотрены для ежегодного оплачиваемого отпуска):

1) *сохранение места работы за работником* (ст. 114 ТК РФ) (согласно ст. 81 ТК РФ увольнение работника по инициативе работодателя в период пребывания в отпуске не допускается (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем));

2) *сохранение среднего заработка за работником* (ст. 114 ТК РФ) (в соответствии со ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала) (данная гарантия не распространяется на отпуска без сохранения заработной платы);

3) *законодательное установление минимальной продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска* (для всех работников гарантируется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью в 28 дней, который может быть увеличен для отдельных категорий работников) (ст. 115 ТК РФ);

4) *предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для определенных категорий работников согласно трудовому законодательству* (ст. 116–119 ТК РФ);

5) *использование отпуска в натуре* (замена отпуска денежной компенсацией ограничивается, а для некоторых работников и вовсе запрещается. Так, ст. 126 ТК РФ позволяет заменять денежной компенсацией только часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, а в отношении беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет такая замена и вовсе не допускается);

6) *обеспечение права на непрерывный отпуск (отдых)* (ст. 125 ТК РФ ограничивает возможность отзыва из отпуска наличием согласия самого работника, при этом не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

Таким образом, предоставление отпуска обеспечивается рядом гарантий, которые обусловлены характером отпуска как времени отдыха.

§ 2. Классификация отпусков

В науке трудового права не существует единого мнения о классификации отпусков. Ученые выделяют различные основания классификации отпусков, в частности цель предоставления отпуска, оплачиваемый или неоплачиваемый характер и периодичность. Исходя из указанных критериев выделяют трудовые и нетрудовые отпуска,

оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, периодические и непериодические отпуска.

В зависимости от цели отпуска следует выделять два основных вида отпусков – трудовые и нетрудовые отпуска¹. **Трудовые отпуска** предоставляются в связи с осуществлением работником трудовой деятельности в соответствии с графиком отпусков и предназначены для отдыха работника². **Нетрудовые отпуска** предоставляются в связи с наступлением определенных в законе обстоятельств (рождение детей, вступительные экзамены и др.) по общему правилу на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов³.

Рассмотрим данную классификацию подробнее:

1) трудовые отпуска:

- а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ);
- б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116–119 ТК РФ);

2) нетрудовые отпуска:

- а) отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);
- б) ученический отпуск (ст. 173–177 ТК РФ);
- в) отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);
- г) отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ);
- д) отпуск работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ);
- е) отпуск лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ);
- ж) длительный отпуск педагогических работников (ст. 335 ТК РФ).

Если за основание классификации брать оплачиваемый или неоплачиваемый характер отпуска, то соответственно выделяются оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска. **К оплачиваемым отпускам** относятся:

- а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ);
- б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116–119 ТК РФ);
- в) ученический отпуск (ч. 1 ст. 173–176 ТК РФ);
- г) отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ) (выплачивается специальное пособие – пособие по беременности и родам);
- д) отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ) (выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком);

¹ См.: Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000. С. 38; Лушников А.М., Лушикова М.В. Курс трудового права. Т. 2. С. 522.

² См.: Бикеев А.А., Кириллова Л.С., Новиков К.В. Трудовое право. Опорный конспект лекций: Практик. пособие. Казань, 2012. С. 51.

³ См. там же.

е) отпуск работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ) (выплачивается пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам, а также ежемесячное пособие по уходу за ребенком).

Неоплачиваемыми отпусками являются:

- а) отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);
- б) ученические отпуска (ч. 2 ст. 173–174 ТК РФ);
- в) отпуск лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ);
- г) отпуск при работе по совместительству в случае, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);

д) отпуск кандидату в депутаты представительного органа местного самоуправления или кандидату на должность выборного должностного лица местного самоуправления (ст. 24 Федерального закона от 26 ноября 1996 г. № 138-ФЗ «Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления»);

е) отпуск зарегистрированному кандидату в депутаты представительного органа (ст. 41 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»);

ж) отпуск доверенным лицам политических партий для участия в выборах (ст. 55 Федерального закона от 22 февраля 2014 г. № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»);

з) ежегодный дополнительный отпуск добровольным пожарным территориальных подразделений добровольной пожарной охраны (ст. 18 Федерального закона от 6 мая 2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране») и другие случаи.

Исходя из периодичности предоставления отпуска можно выделить периодические и непериодические отпуска. **Периодические отпуска** предоставляются через определенные промежутки времени. К таким отпускам можно отнести:

- а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ);
- б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116–119 ТК РФ);
- в) ученический отпуск (ст. 173–177 ТК РФ);
- г) длительный отпуск педагогических работников (ст. 335 ТК РФ).

Непериодические отпуска предоставляются при возникновении определенных обстоятельств и включают в себя:

- а) отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);
- б) отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);
- в) отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ);
- г) отпуск работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ);
- д) отпуск лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ).

Таким образом, отпуска можно классифицировать по различным основаниям, основными из которых являются деление отпусков на трудовые и нетрудовые, оплачиваемые и неоплачиваемые, периодические и непериодические.

§ 3. Характеристика отпусков

В данном параграфе рассмотрим подробнее конкретные отпуска, их особенности и правовые способы предоставления.

Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск являются трудовыми отпусками и предоставляются для отдыха. Эти виды отпусков будут рассмотрены в следующей главе.

Ученический отпуск регулируется гл. 26 ТК РФ. Данный вид отпуска предоставляется работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по укзанным образовательным программам; работникам, совмещающим работу с получением высшего образования — подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук; работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования; работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения. В зависимости от конкретных целей (для прохождения промежуточной аттестации, сдачи итоговых государственных экзаменов, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы или для прохождения вступительных испытаний и т.д.) ученический отпуск может предоставляться с сохранением среднего заработка (ч. 1 ст. 173–176 ТК РФ) или без такого (ч. 2 ст. 173–174 ТК РФ). Согласно ст. 177 ТК РФ этот вид отпусков может быть использован вместе с ежегодными оплачиваемыми отпусками.

Предоставление ученических отпусков (ст. 173–176 ТК РФ) является обязанностью работодателя, соответственно, применяется *способ саморегулирования*.

Таким образом, ученический отпуск относится к категории нетрудовых и периодических отпусков, при этом может быть как оплачиваемым, так и неоплачиваемым.

Длительный отпуск педагогических работников рассматривается в ст. 335 ТК РФ. Данная статья закрепляет право педагогических работников на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ). Конкретные правила, в том числе о возможной оплате, устанавливаются на уровне организации.

Согласно п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644, «продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором»¹, т.е. применяется *коллективно-договорный способ*. Законодатель не определяет непосредственно способ предоставления такого отпуска, ограничиваясь положением о том, что «длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации» (п. 6)². На практике же применяется *индивидуально-договорный способ*.

Таким образом, длительный отпуск педагогических работников является нетрудовым, периодическим отпуском, при этом может быть оплачиваемым и неоплачиваемым.

Отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и отпуск работникам, усыновившим ребенка, регулируются ст. 255–257

¹ Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» // РГ. 2016. 13 июля (№ 152).

² См. там же.

ТК РФ соответственно. Особенностью этого вида отпусков является выплата специальных пособий: пособий по беременности и родам, ежемесячных пособий по уходу за ребенком¹. При этом если отпуск по беременности и родам предоставляется исключительно женщинам (ст. 255 ТК РФ), то отпуск по уходу за ребенком и отпуск работникам, усыновившим ребенка, может предоставляться любому из родителей (ст. 256, 257 ТК РФ), а отпуск по уходу за ребенком также может быть использован бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ).

Следует отметить, что в отношении военнослужащих устанавливаются ограничения по предоставлению отпусков по уходу за ребенком по сравнению с ТК РФ. Согласно п. 13 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» отпуск по уходу за ребенком предоставляется исключительно военнослужащим женского пола². Это положение также было подтверждено Конституционным Судом РФ, который указал, что отсутствие права военнослужащего-мужчины на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, *«с одной стороны, обусловлено спецификой правового статуса военнослужащих, а с другой — согласуется с конституционно значимыми целями ограничения прав и свобод человека и гражданина (статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации) в связи с необходимостью создания условий для эффективной профессиональной деятельности военнослужащих, выполняющих долг по защите Отечества»*³.

По этому вопросу также было принято решение Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) по делу «Константин Маркин (Konstantin Markin) против Российской Федерации» (жалоба № 30078/06), в котором суд признал, что отказ предоставить военнослужащему-мужчине

¹ Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан» // РГ. 1994. 12 нояб. (№ 219–220).

² Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» // РГ. 1998. 2 июня (№ 104).

³ Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2009 г. № 187-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», статей 10 и 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих», статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей» (п. 2.2) // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=87365>

отпуск по уходу за ребенком наравне с военнослужащим-женщиной противоречит принципу гендерного равенства граждан¹. Тем не менее, пока данное решение ЕСПЧ не нашло отражения в действующем законодательстве Российской Федерации, и к военнослужащим продолжают применяться специальные правила, отличные от правил, закрепленных в ТК РФ.

Данные отпуска предоставляются по заявлению работника, т.е. и в этом случае действует *способ саморегулирования*.

Таким образом, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и отпуск работникам, усыновившим ребенка, относятся к категории нетрудовых и непериодических и оплачиваемых отпусков.

Похожую правовую природу имеет **отпуск лицам, осуществляющим уход за детьми**, регулируемый ст. 263 ТК РФ. В соответствии с этой статьей данный вид отпусков может устанавливаться коллективным договором (*коллективно-договорным способом*) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст. 263 ТК РФ). Указанный отпуск не оплачивается, он может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, перенесение этого отпуска на следующий год не разрешается (ст. 263 ТК РФ).

Таким образом, отпуск лицам, осуществляющим уход за детьми, относится к категории нетрудовых, непериодических и неоплачиваемых отпусков.

Статья 128 ТК РФ посвящена **отпускам без сохранения заработной платы**. Согласно ч. 1 ст. 128 ТК РФ отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику по соглашению сторон, т.е. *индивидуально-договорным способом*. В других случаях, перечисленных в ТК РФ и иных федеральных законах, работодатель обязан по заявлению работника предоставить такой отпуск, т.е. в таком случае применяется *способ саморегулирования*. К обязательным случаям предоставления отпуска без сохранения заработной платы относятся:

1) отпуск участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

¹ Постановление Европейского суда по правам человека от 22 марта 2012 г. Дело «Константин Маркин (Konstantin Markin) против Российской Федерации» (жалоба № 30078/06) // URL: <http://europeancourt.ru/2012/03/22/9768/>

2) отпуск работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

3) отпуск родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

4) отпуск работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

5) отпуск работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

6) отпуск доверенным лицам политических партий для участия в выборах — на период осуществления ими своих полномочий (ст. 55 Федерального закона от 22 февраля 2014 г. № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»);

7) ежегодный дополнительный отпуск добровольным пожарным территориальных подразделений добровольной пожарной охраны — до 10 календарных дней (ст. 18 Федерального закона от 6 мая 2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране») и т.д.

Таким образом, отпуск без сохранения заработной платы является нетрудовым, непериодическим и неоплачиваемым отпуском.

Глава VI. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

§ 1. Понятие, характеристика и виды ежегодного оплачиваемого отпуска

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск для всех работающих по трудовому договору предусмотрено ч. 5 ст. 37 Конституции РФ. Это положение раскрывается в ТК РФ, который определяет виды, основные правила и гарантии предоставления отпусков, а также разрешает иные вопросы.

Ежегодные оплачиваемые отпуска являются главными видами отпусков по трудовому законодательству Российской Федерации. Под ежегодным оплачиваемым отпуском понимают установленный законом непрерывный отдых в течение определенного количества рабочих дней в году, предоставляемый рабочим и служащим за трудовую деятельность с сохранением места работы (должности) и заработной платы¹.

Признаками ежегодного оплачиваемого отпуска являются:

- 1) цель — этот вид отпусков предоставляется для отдыха и в связи с трудовой деятельностью;
- 2) оплачиваемый характер;
- 3) сохранение за работником места работы (должности);
- 4) ежегодное предоставление.

Трудовой кодекс РФ выделяет два вида ежегодных оплачиваемых отпусков:

- 1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- 2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность по трудовому договору. По продолжительности данный вид отпуска делится на основной отпуск нормальной продолжительности и удлиненный основной отпуск. Статья 115 ТК РФ гарантирует работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. При этом необходимо иметь в виду, что указанная продолжительность не распространяется на работников, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев, а также на сезонных работников. В этом случае длительность отпуска рассчитывается по правилам ст. 291, 295 ТК РФ, согласно которым за месяц работы предусматривается два рабочих дня в качестве отпуска.

Удлиненный основной отпуск устанавливается следующим категориям работников:

- 1) *работникам в возрасте до восемнадцати лет* — 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- 2) *педагогическим работникам* — 42 и 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ; постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»²);

¹ См.: Александров Н.Г. Советское трудовое право. С. 234.

² См.: РГ. 2015. 21 мая (№ 107).

3) *работающим инвалидам* – не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹);

4) *судьям* – 30 рабочих дней (ст. 19 Закона РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»²);

5) *сотрудникам таможенного органа* – 30 календарных дней (ст. 36 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»³);

6) *сотрудникам органов внутренних дел* – 30 календарных дней (ст. 57 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁴);

7) *гражданским служащим* – 30 календарных дней (ст. 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁵);

8) *сотрудникам Следственного комитета* – 30 календарных дней (ст. 25 Федерального закона от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»⁶);

9) *муниципальным служащим* – 30 календарных дней (ст. 21 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁷);

10) *членам Совета Федерации, депутатам Государственной Думы* – 42 календарных дня (ст. 28 Федерального закона от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»⁸);

11) *прокурорам* – 30 календарных дней (ст. 41.4 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»⁹);

¹ См.: РГ. 1995. 2 дек. (№ 234).

² См.: Российская юстиция. 1995. № 11.

³ См.: РГ. 1997. 31 июля (№ 146).

⁴ См.: РГ. 2011. 7 дек. (№ 275).

⁵ См.: РГ. 1998. 2 июня (№ 104).

⁶ См.: РГ. 2010. 30 дек. (№ 296).

⁷ См.: РГ. 2007. 7 марта (№ 47).

⁸ См.: РГ. 1999. 8 июля (№ 130).

⁹ См.: РГ. 1995. 25 нояб. (№ 229).

12) *научным работникам* — 36 или 48 календарных дней (постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»¹);

13) *спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований* — 30, 35, 40 суток (ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»²);

14) *гражданам, занятым на работах с химическим оружием* — 49 и 56 календарных дней (ст. 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»³).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в отличие от основного отпуска, предоставляется только отдельным категориям работников за работу в условиях, отличающихся от нормальных. Данный вид отпусков регулируется как на *законодательном уровне* (ст. 116–119 ТК РФ), так и на *подзаконном уровне*⁴.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются 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* (ст. 117 ТК РФ);

- *в зонах радиоактивного заражения* (ст. 117 ТК РФ; ст. 14, 16, 19 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»⁵);

- *в производстве алмазов, сверхтвердых материалов и инструмента из них* (постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 4 апреля 1988 г. № 180/П-4 «О сохранении дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня за работу с вредными условиями труда

¹ См.: СЗ РФ. 1994. № 17.

² См.: РГ. 1995. 31 авг. (№ 169).

³ См.: РГ. 2000. 9 нояб. (№ 215).

⁴ Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» // РГ. 2002. 18 дек. (№ 237).

⁵ См.: Ведомости СНД и ВС РФ. 1991. № 21. Ст. 699.

рабочим, занятым в производстве алмазов, сверхтвердых материалов и инструмента из них»¹);

- *лицам, работающим с эпоксидными материалами* (п. 9.6.2 Правил охраны труда при строительстве, ремонте и содержании автомобильных дорог (утв. Минтрансстроем, Минтрансом России 27 декабря 1991 г., ЦК профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства РФ)²);

- *работникам, занятым в производстве клееных нетканых материалов* (постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 сентября 1988 г. № 531/П-9 «О дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда работников, занятых в производстве клееных нетканых материалов»³);

- *участвующим в оказании психиатрической помощи медицинским и иным работникам* (ст. 22 Закона РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»⁴);

- *непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи медицинским, ветеринарным и иным работникам* (ст. 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»⁵);

- *осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных медицинским и иным работникам* (ст. 22 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»⁶);

- *работникам предприятий, организаций и учреждений независимо от форм собственности, министерств и ведомств, командированных на космодром «Байконур» для подготовки и проведения испытаний, доработки и эксплуатации космической техники, осуществления гарантийного (технического) надзора, выполнения строительных, монтажных и пусконаладочных работ с целью обеспечения реализации космических*

¹ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=78140>

² См.: Правила охраны труда при строительстве, ремонте и содержании автомобильных дорог (утв. Минтрансстроем, Минтрансом РФ 27 декабря 1991, ЦК профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства РФ). М., 1992.

³ См.: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 2.

⁴ См.: Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. 20 авг. (№ 33). Ст. 1913.

⁵ См.: РГ. 2001. 23 июня (№ 118–119).

⁶ См.: РГ. 1995. 12 апр. (№ 72).

программ (п. 1 постановления Правительства РФ от 11 декабря 1993 г. № 1282 «О государственной поддержке и обеспечении космической деятельности в Российской Федерации»¹);

2) работникам, имеющим особый характер работы:

- *лицам военизированного личного состава горноспасательных подразделений в транспортном строительстве* (п. 30 приказа Госстроя России от 22 августа 2003 г. № 315 «Об утверждении «Положения о прохождении службы в военизированных горноспасательных подразделениях в транспортном строительстве»²);

- *работникам, осуществляющим управление воздушным движением гражданской авиации* (п. 8 приказа Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации»³);

- *работникам плавающего состава судов внутреннего водного транспорта* (п. 16 приказа Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта»⁴);

- *работникам оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений* (п. 20 приказа Росгидромета от 30 декабря 2003 г. № 272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы»⁵);

3) *работникам с ненормированным рабочим днем* (ст. 119 ТК РФ);

4) *работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях* (ст. 321 ТК РФ);

5) *сотрудникам органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, проходящим службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных, пустынных, безводных районах и других районах с тяжелыми климатическими условиями* (п. 1 постановления Правительства РФ от 28 мая

¹ См.: Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 51. Ст. 4992.

² См.: РГ. 2003. 11 сент. (№ 181).

³ См.: РГ. 2004. 16 марта (№ 52).

⁴ См.: РГ. 2003. 11 сент. (№ 181).

⁵ См.: РГ. 2004. 30 марта (№ 64).

2004 г. № 255 «О дополнительных отпусках сотрудников органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, проходящих службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных, пустынных, безводных районах и других районах с тяжелыми климатическими условиями»¹);

6) *работникам, работающим в представительствах Российской Федерации за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями* (ст. 339 ТК РФ);

7) *спортсменам, тренерам* (ст. 348.10 ТК РФ);

8) *сотрудникам полиции* (ст. 28 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»²);

9) *сотрудникам таможенных органов* (ст. 39 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»³);

10) *сотрудникам органов внутренних дел* (ст. 58 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁴);

11) *гражданским служащим* (ст. 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁵);

12) *муниципальным служащим* (ст. 21 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁶);

13) *сотрудникам Следственного комитета Российской Федерации* (ст. 25 Федерального закона от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»⁷);

14) *прокурорам* (ст. 41.4 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»⁸);

¹ См.: РГ. 2004. 2 июня (№ 114).

² См.: РГ. 2011. 8 февр. (№ 25).

³ См.: РГ. 1997. 31 июля (№ 146).

⁴ См.: РГ. 2011. 7 дек. (№ 275).

⁵ См.: РГ. 2004. 31 июля (№ 162)..

⁶ См.: РГ. 2007. 7 марта (№ 47).

⁷ См.: РГ. 2010. 30 дек. (№ 296).

⁸ См.: РГ. 1995. 25 нояб. (№ 229).

15) *лицам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции, включая членов экипажей морских судов и воздушных судов* (п. 5 ст. 12 Федерального закона от 5 июня 2012 г. № 50-ФЗ «О регулировании деятельности российских граждан и российских юридических лиц в Антарктике»¹);

16) *спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований за участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций* (п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»²);

17) *работникам, подвергшимся подвергшихся радиоактивному облучению в результате ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получивших суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр)* (ст. 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»³).

Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается также специальными федеральными законами или подзаконными нормативными правовыми актами. Так, постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (п. 3) определяет, что продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, *не может быть менее 3 календарных дней*⁴.

Необходимо отметить, что законодатель предусматривает возможность установления дополнительных отпусков работникам непосредственно работодателями, если у них есть производственные и финансовые возможности (ст. 116 ТК РФ). В этом случае порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами (*коллективно-договорный способ*) или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного

¹ См.: РГ. 2012. 8 июня (№ 130).

² См.: РГ. 1995. 31 авг. (№ 169).

³ См.: РГ. 2002. 12 янв. (№ 6).

⁴ См.: РГ. 2002. 18 дек. (№ 237).

органа первичной профсоюзной организации (*локальный способ* предоставления отпуска).

§ 2. Правовые способы предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска. График отпусков

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется следующими правовыми способами:

- 1) локальными нормативными актами (график отпусков) (*локальный способ*);
- 2) по соглашению сторон (*индивидуально-договорный способ*);
- 3) по заявлению работника (*саморегулирование*).

По общему правилу ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у работодателя согласно графику отпусков (*локальный способ*) (ст. 123 ТК РФ). Однако график отпусков составляется по заявлениям работников о предоставлении очередного ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в связи с этим существуют некоторые сложности в определении правового способа предоставления этого вида отпусков. При определении способа предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков по истечении шести месяцев работы следует согласиться с мнением А.К. Безиной, которая считает более приемлемым в этой ситуации метод *индивидуально-договорного регулирования*¹. Анализ положений ст. 123 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что законодатель предоставил работнику право на отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы, но не указал способ реализации этого права: индивидуально-договорный способ или саморегулирование. В связи с этим при применении данной статьи возникает много проблем. Так, способ саморегулирования не позволяет учитывать производственные интересы, поэтому в этой ситуации, по истечении шести месяцев работы, его применение нелогично. Метод индивидуально-договорного регулирования кажется более приемлемым при регулировании данных отношений. В практике именно он и применяется. Однако его использование может привести к тому, что соглашение между сторонами трудового договора не будет достигнуто и работник

¹ См.: *Безина А.К.* Саморегулирование работником трудовых прав и их самозащита по Трудовому кодексу Российской Федерации. Казань: Учен. зап. Казан. ун-та, 2009. С. 197–200.

не сможет реализовать свое право на отпуск, что, на наш взгляд, приведет к снижению значения срока в данной статье — шесть месяцев.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ возможно предоставление отпуска до истечения шести месяцев; в данном случае по общему правилу применяется *индивидуально-договорный способ* предоставления отпуска (по соглашению сторон). Кроме этого, для отдельных категорий работников ежегодные оплачиваемые отпуска до истечения шести месяцев предоставляются способом *саморегулирования* (по заявлению работника). Работодатель должен предоставить такой отпуск по заявлению определенных работников до истечения шести месяцев:

- 1) женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 122 ТК РФ);
- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 122 ТК РФ);
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- 4) отпуск при работе по совместительству (ст. 286 ТК РФ).

Правила исчисления продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска регулируется ст. 120 ТК РФ, которая разъясняется в письме Минтруда России от 1 февраля 2002 г. № 625-ВВ «Об исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска». Так, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается, однако в число календарных дней отпуска не включаются нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска¹.

Учитывая, что право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у работодателя, необходимо уяснить, какие именно периоды включаются в стаж работы, дающий право на такой отпуск. Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы включаются следующие периоды:

- 1) время фактической работы;
- 2) 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 празд-

¹ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=82819>

ничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха (например, это случаи освобождения от основной работы лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения (ст. 39 ТК РФ), направления работника в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ));

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

4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

5) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Также в ст. 121 ТК РФ указываются случаи, которые в стаж работы в данном случае не входят:

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы, в том числе в случаях появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, непрохождения обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, обязательного медицинского осмотра (обследования), а также в других случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется согласно графику отпусков. В соответствии со ст. 123 ТК РФ график отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года по правилам ст. 372 ТК РФ. График отпусков имеет обязательный характер как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ). При этом в соответствии со ст. 123 ТК РФ работник должен быть извещен о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Из вышеназванного правила, однако, существуют исключения. Так, отдельным категориям работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ), т.е. применяется *способ саморегулирования*. Среди таких категорий работников следует назвать:

1) *женщин* – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 122 ТК РФ);

- 2) *работников в возрасте до восемнадцати лет* (ст. 122, 267 ТК РФ);
- 3) *работников, усыновивших ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев* (ст. 122 ТК РФ);
- 4) *работников, отозванных из отпуска* (ст. 125 ТК РФ);
- 5) *почетных доноров России* (ст. 23 Федерального закона от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»¹);
- 6) *супругов военнослужащих*, которым отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»²);
- 7) *работников-инвалидов войны, участников Великой Отечественной войны, ветеранов боевых действий* (ст. 14 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»³) и т.д.

Кроме вышеназванных категорий работников, ст. 123 ТК РФ предусмотрена возможность предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска не по графику отпусков для мужа, жена которого находится в отпуске по беременности и родам. Так, по желанию мужа его отпуск может быть приурочен к периоду нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя, что является свидетельством применения *способа саморегулирования*.

Таким образом, ТК РФ устанавливает общие правила, действующие в отношении большинства работников, однако в то же время законодатель предусматривает разнообразные исключения из правил, которые обусловлены тем, что отдельные категории работников нуждаются в определенных льготах и специальных условиях при регулировании вопроса предоставления отпусков.

§ 3. Правовое регулирование продления, перенесения, разделения отпуска на части. Отзыв из отпуска.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на ежегодный оплачиваемый отпуск при увольнении работника

Современное трудовое законодательство предусматривает продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение

¹ См.: РГ. 2012. 23 июля (№ 166).

² См.: РГ. 998. 2 июня (№ 104).

³ См.: РГ. 2000. 5 янв. (№ 1–3).

отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, а также устанавливает правила реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск при увольнении работника.

Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска регулируются ст. 124 ТК РФ. Согласно этой статье отпуск переносится или продлевается в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Следует отметить, что формулировка ч. 1 ст. 124 ТК РФ не позволяет однозначно определить метод, с помощью которого работник может реализовать свое право на продление или перенесение отпуска: индивидуально-договорным или *правоприменительным способом*, т.е. без согласия работника. На наш взгляд, позиция законодателя такова, что срок продления или перенесения отпуска работника в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 124 ТК РФ, определяется работодателем самостоятельно, с учетом пожеланий работника, которые носят не обязательный, а совещательный характер. Данная позиция представляется не вполне логичной, поскольку речь идет об отпуске работника, который не смог реализовать право на отдых по причинам, от него не зависящим. В итоге по логике законодателя работодатель решает, когда работнику завершить реализацию своего права на отпуск. Поэтому, полагаем, более справедливым было бы определять срок продления или перенесения отпуска работника в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 124 ТК РФ, индивидуально-договорным способом, по соглашению сторон.

Также возможно по письменному заявлению работника (*способ саморегулирования*) перенесение отпуска на другой срок, если работнику не была своевременно произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска или работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ). В соответствии со ст. 124 ТК РФ перенесение отпуска на следующий год разрешается только в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, и только с согласия работника.

При этом ТК РФ запрещает непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

Разделение отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем (т.е. применяется *индивидуально-договорный способ*) с соблюдением правила о том, что одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска согласно ст. 125 ТК РФ разрешается с согласия работника, иными словами, используется *индивидуально-договорный способ*. В этом случае законодатель предоставляет дополнительную гарантию осуществления права на отпуск: неиспользованная 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 (ст. 125 ТК РФ). Из общего правила о возможности отзыва из отпуска существуют исключения: согласно ст. 125 ТК РФ работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть отозваны из отпуска.

Современное трудовое законодательство предусматривает возможность **замены** только части **ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**. Так, в соответствии со ст. 126 ТК РФ по письменному заявлению работника (*индивидуально-договорное регулирование*) часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Из этого правила также есть исключения: замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска не допускается в отношении беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Реализация права на ежегодный оплачиваемый отпуск при увольнении работника регулируется ст. 127 ТК РФ. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, однако по письменному заявлению работника (*индивидуально-договорный способ*) неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Данное правило действует и в случае увольнения в связи с истечением срока трудового договора. В этом случае отпуск с последующим

увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора, а днем увольнения также считается последний день отпуска.

Согласно ст. 127 ТК РФ если отпуск предоставляется с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника, то этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. Данное правило направлено на защиту интересов, с одной стороны, увольняющегося работника, а с другой стороны, работника, который может быть приглашен на место увольняющегося работника в порядке перевода.

Таким образом, продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, а также реализация права на ежегодный оплачиваемый отпуск при увольнении работника осуществляются с помощью разных правовых способов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Институты рабочего времени и времени отдыха в трудовом праве занимают центральное место. Анализ правового регулирования рабочего времени и времени отдыха позволяет сделать выводы не только о месте этих институтов в трудовом праве, но и об их достоинствах и недостатках.

Рабочее время регулируется правовыми актами различного уровня: международного, федерального, регионального и локального, при этом основным источником является ТК РФ. Согласно трудовому законодательству рабочее время включает не только периоды, когда работник непосредственно осуществляет свою трудовую функцию, но также некоторые другие периоды (как, например, специальные перерывы для обогрева, периоды простоя не по вине работника, дополнительное время, предоставляемое женщинам для кормления ребенка, и т.д.), подлежащие оплате.

Современное трудовое законодательство предусматривает три вида рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время. Если нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливаются *централизованным способом*, то неполное рабочее время устанавливается на уровне самой организации — по соглашению сторон (*индивидуально-договорный способ*), по заявлению работника (*способ саморегулирования*) или с учетом мнения представительного органа работников (*локальный способ*).

Что касается режима рабочего времени, то в трудовом праве выделяются стандартный и нестандартные режимы рабочего времени. К стандартному режиму рабочего времени относится обычный (общий) режим рабочего времени, устанавливаемый для всех или большинства работников организации. К нестандартным режимам относятся вахтовый режим, ненормированный режим, режим гибкого рабочего времени, сменная работа и разделение рабочего дня на части.

По общему правилу режим работы устанавливается *централизованным* (подзаконные нормативные правовые акты), *локальным* (правила

внутреннего трудового распорядка) или *коллективно-договорным* способами (коллективный договор и соглашение), а в отдельных случаях — *индивидуально-договорным* способом (трудовой договор и индивидуальное соглашение).

Время отдыха, как и рабочее время, регулируется на различных уровнях: международном, национальном, региональном, местном и локальном.

Современное трудовое законодательство регулирует разнообразные виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска. Отпуска, являющиеся самым длительным видом отдыха, можно классифицировать по различным основаниям, основными из которых являются классификация отпусков на трудовые и нетрудовые, оплачиваемые и неоплачиваемые, периодические и непериодические. Трудовой кодекс РФ различает следующие виды отпусков: ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска, ученический отпуск, длительный отпуск педагогических работников, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и отпуск работникам, усыновившим ребенка, отпуск лицам, осуществляющим уход за детьми, отпуск без сохранения заработной платы.

В целом необходимо отметить, что институты рабочего времени и времени отдыха получили подробную регламентацию на различных уровнях.

С одной стороны, наличие обширной нормативно-правовой базы является важным элементом, облегчающим изучение данной темы. С другой стороны, большое количество нормативно-правовых актов, как законов, так и подзаконных актов, может привести к проблемам в правовом регулировании. Более того, в ряде случаев выявляются несоответствия между ТК РФ и подзаконными нормативно-правовыми актами, что является одним из следствий наличия большого количества подзаконных нормативно-правовых актов, в том числе и ныне действующих актов СССР, которые не приведены в соответствие с действующим трудовым законодательством. Полагаем, необходимо привести в соответствие подзаконные нормативно-правовые акты с ТК РФ, а сохранившиеся со времен СССР акты — с действующим законодательством.

Еще одной проблемой является отсутствие четких формулировок в ряде статей ТК РФ, что приводит к невозможности четкого толкования некоторых его положений. Например, ч. 1 ст. 122 ТК РФ,

регулирующая предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев, не позволяет сделать однозначный вывод о правовом способе предоставления данного вида отпуска. Такая же проблема заложена в ч. 1 ст. 124 ТК РФ, которая посвящена вопросу продления или перенесения отпуска. Формулировка ч. 1 ст. 124 ТК РФ также не позволяет однозначно определить метод, с помощью которого работник может реализовать свое право на продление или перенесение отпуска. В связи с этим полагаем, что целесообразно внести изменения в эти статьи ТК РФ с целью их однозначного толкования в будущем.

Таким образом, в заключение необходимо отметить, что правовое регулирование институтов рабочего времени и времени отдыха соответствует международным стандартам в этой сфере, позволяет успешно регламентировать непростые вопросы, обеспечивая достойное правовое регулирование этих институтов трудового права в соответствии с целями и задачами трудового законодательства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Международные правовые акты

Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // РГ. 1995. 5 апр. (№ 67).

Европейская социальная хартия (пересмотренная) (ETS № 163) от 3 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

Устав Международной организации труда 1919 г. // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=134014>

Конвенция Международной организации труда № 1 1919 г. «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной организации труда № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» от 26 июня 1957 г. // Ведомости ВС СССР. 1967. № 44. Ст. 587.

Конвенция Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 г.)» от 24 июня 1970 г. // СЗ РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

Конвенция Международной организации труда № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» 1921 г. // Ведомости ВС СССР. 1967. № 44. Ст. 586.

Конвенция Международной организации труда № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» от 24 июня 1974 г. // <http://www.pravo.gov.ru>. 21.09.2015

Конвенция Международной организации труда № 146 «О ежегодных оплачиваемых отпусках морякам» от 29 октября 1976 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной организации труда № 153 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной организации труда № 171 «О ночном труде» от 26 июня 1990 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной организации труда № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» от 24 июня 1994 г. // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=23131>

Конвенция Международной организации труда № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами» от 22 октября 1996 г. // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=1967>

Конвенция Международной организации труда № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» от 28 июня 1930 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной организации труда № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» от 22 июня 1935 г. // Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 280.

Конвенция Международной организации труда № 89 «О ночном труде женщин в промышленности» от 9 июля 1948 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

Протокол 1990 года к Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин от 26 июня 1990 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Рекомендация Международной организации труда № 103 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» от 26 июня 1957 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Рекомендация Международной организации труда № 116. «О сокращении продолжительности рабочего времени» от 26 июня 1962 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Рекомендация Международной организации труда № 148 «Об оплачиваемых учебных отпусках» от 24 июня 1974 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Рекомендация Международной организации труда № 161 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Рекомендация Международной организации труда № 178 «О ночном труде» от 26 июня 1990 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Рекомендация Международной организации труда № 182 «О работе на условиях неполного рабочего времени» от 24 июня 1994 г. // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=23132>

Рекомендация Международной организации труда № 8 «Об ограничении рабочего времени во внутреннем судоходстве» 1920 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Рекомендация Международной организации труда № 98 «Об оплачиваемых отпусках» от 23 июня 1954 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991.

Нормативно-правовые акты Российской Федерации

Законы

Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

ТК РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // РГ. 2001. 31 дек. (№ 256).

Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1991. № 21. Ст. 699.

Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская юстиция. 1995. № 11.

Закон РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 33. Ст. 1913.

Федеральный закон от 6 мая 2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране» // РГ. 2011. 11 мая (№ 98).

Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // РГ. 2013. 11 июня (№ 124).

Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // РГ. 1997. 31 июля (№ 146).

Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // РГ. 2014. 7 мая (№ 101).

Федеральный закон от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» // РГ. 2012. 23 июля (№ 166).

Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // РГ. 2000. 9 нояб. (№ 215).

Федеральный закон от 26 ноября 1996 г. № 138-ФЗ «Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления» // РГ. 1996. 4 дек. (№ 232).

Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // РГ. 1995. 31 авг. (№ 169).

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // РГ. 1995. 2 дек. (№ 234).

Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // РГ. 1995. 25 нояб. (№ 229).

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // РГ. 2007. 7 марта (№ 47).

Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» // РГ. 2002. 12 янв. (№ 6).

Федеральный закон от 13 марта 1995 г. № 32-ФЗ «О днях воинской славы и памятных датах России» // РГ. 1995. 15 марта (№ 52).

Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // РГ. 2011. 7 дек. (№ 275).

Федеральный закон от 23 апреля 2012 г. № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // РГ. 2012. 26 апр. (№ 92).

Федеральный закон от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» // РГ. 1995. 12 апр. (№ 72).

Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» // РГ. 2011. 8 февр. (№ 25).

Федеральный закон от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» // РГ. 1999. 8 июля (№ 130).

Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // РГ. 2010. 30 дек. (№ 296).

Федеральный закон от 5 июня 2012 г. № 50-ФЗ «О регулировании деятельности российских граждан и российских юридических лиц в Антарктике» // РГ. 2012. 8 июня (№ 130).

Федеральный закон от 22 февраля 2014 г. № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» // РГ. 2014. 26 февр. (№ 45).

Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» // РГ. 2000. 5 янв. (№ 1–3).

Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» // РГ. 2002. 15 июня (№ 106).

Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» // РГ. 1998. 2 июня (№ 104).

Федеральный закон от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» // РГ. 2001. 23 июня (№ 118–119).

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // РГ. 2004. 31 июля (№ 162).

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // РГ. 2006. 7 июля (№ 146).

Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // РГ. 1997. 1 окт. (№ 190).

Подзаконные нормативно-правовые акты

ПОТ РМ-008-99. Межотраслевые правила по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (напольный безрельсовый колесный транспорт) (утв. Постановлением Минтруда России от 7 июля 1999 г. № 18) // Минтруд РФ. М., 1999.

Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» // СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10 (2-е изд.).

Постановление Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 г. «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 11.

Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=72595>

Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 4 апреля 1988 г. № 180/П-4 «О сохранении дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня за работу с вредными условиями труда рабочим, занятым в производстве алмазов, сверхтвердых материалов и инструмента из них» // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=78140>

Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 сентября 1988 г. № 531/П-9 «О дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда работников, занятых в производстве клееных нетканых материалов» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 2.

Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 «Об утверждении Основ-

ных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5.

Постановление Кабинета министров РТ от 29 декабря 2005 г. № 667 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска государственным служащим Республики Татарстан, имеющим ненормированный служебный день» // URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/tatarstan/132471/>

Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // РГ. 2003. 20 февр. (№ 33).

Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2015 г. № 1017 «О переносе выходных дней в 2016 году» // РГ. 2015. 1 окт. (№ 220).

Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан» // РГ. 1994. 12 нояб. (№ 219–220).

Постановление Правительства РФ от 11 декабря 1993 г. № 1282 «О государственной поддержке и обеспечении космической деятельности в Российской Федерации» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 51. Ст. 4992.

Постановление Правительства РФ от 16 марта 2011 г. № 173 «О режиме служебного времени в отдельных дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, а также представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях» // СЗ РФ. 2011. № 12. Ст. 1650.

Постановление Правительства РФ от 28 мая 2004 г. № 255 «О дополнительных отпусках сотрудников органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, проходящих службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных, пустынных, безводных районах и других районах с тяжелыми климатическими условиями» // РГ. 2004. 2 июня (№ 114).

Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // РГ. 2015. 21 мая (№ 107).

Постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» // РГ. 2001. 18 окт. (№ 203).

Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // РГ. 2002. 19 дек. (№ 238).

Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» // РГ. 2002. 18 дек. (№ 237).

Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» // Российские вести. 1994. 20 авг. (№ 156).

Постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 1 ноября 2007 г. № 274п «Об утверждении перечня должностей работников системы ПФР с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам системы ПФР» // БНА. 2008. № 7.

Постановление СНК СССР от 24 сентября 1929 г. «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю» // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. 1929. № 221.

Правила охраны труда при строительстве, ремонте и содержании автомобильных дорог (утв. Минтрансстроем, Минтрансом РФ, ЦК профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства РФ 27 декабря 1991 г.). М., 1992.

Приказ Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» // РГ. 2003. 2 окт. (№ 197).

Приказ Госстроя России от 22 августа 2003 г. № 315 «Об утверждении Положения о прохождении службы в военизированных горноспасательных подразделениях в транспортном строительстве» // РГ. 2003. 11 сент. (№ 181).

Приказ ГФС России от 17 августа 2009 г. № 264 «Об утверждении Положения о порядке учета рабочего времени и времени отдыха лиц начальствующего состава федеральной фельдъегерской связи» // РГ. 2009. 18 нояб. (№ 217).

Приказ МВД России от 28 декабря 2007 г. № 1236 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников органов внут-

ренных дел, организаций, подразделений, учреждений системы МВД России и гражданского персонала внутренних войск МВД России» // РГ. 2008. 2 февр. (№ 22).

Приказ Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» // РГ. 2009. 7 окт. (№ 188).

Приказ министра обороны России от 16 мая 2003 г. № 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных сил Российской Федерации» // РГ. 2003. 17 июня (№ 115).

Приказ министра обороны России от 24 мая 2003 г. № 178 «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в воинских частях и организациях Вооруженных сил Российской Федерации, финансируемых за счет средств федерального бюджета» // РГ. 2003. 11 июля (№ 137).

Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» // РГ. 2016. 13 июля (№ 152).

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // РГ. 2015. 11 марта (№ 49).

Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // РГ. 2016. 16 июня (№ 129).

Приказ Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» // РГ. 2003. 17 сент. (№ 185).

Приказ Минсвязи России от 10 апреля 2003 г. № 39 «Об утверждении и введении в действие «Правил по охране труда при работах на линейных сооружениях кабельных линий передачи» (вместе с ПОТ Р О-45-009-2003) // РГ. 2003. 16 сент. (№ 184).

Приказ Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и вре-

мени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации» // РГ. 2004. 16 марта (№ 52).

Приказ Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса» // РГ. 2005. 7 дек. (№ 275).

Приказ Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» // РГ. 2003. 11 сент. (№ 181).

Приказ Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // БНА. 2006. № 6.

Приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» // РГ. 2004. 10 нояб. (№ 248).

Приказ Минтранса России от 7 июля 2011 г. № 181 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов в гражданской авиации» // РГ. 2011. 26 окт. (№ 240).

Приказ Минтранса России от 9 декабря 2011 г. № 308 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации», имеющих особый характер работы» // РГ. 2012. 25 янв. (№ 14).

Приказ Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» // БНА. 2005. № 30.

Приказ Минтранса России от 8 июня 2007 г. № 72 «О режиме службы (работы) и времени отдыха работников зарубежного аппарата Министерства транспорта Российской Федерации» // БНА. 2007. № 30.

Приказ Минтранса России от 20 сентября. 2016 г. № 268 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания» // БНА. 2016. № 45.

Приказ Минтранса России от 9 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» // БНА. 2016. № 29.

Приказ Минфина России от 2 апреля 2003 г. № 29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений» // РГ. 2003. 29 апр. (№ 82).

Приказ Минюста России от 28 февраля 2008 г. № 44 «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске руководителей государственных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации» // РГ. 2008. 19 марта (№ 58).

Приказ МЧС России от 24 августа 2005 г. № 646 «О ежегодных оплачиваемых отпусках и дополнительных оплачиваемых отпусках за ненормированный служебный день в центральном аппарате МЧС России» // РГ. 2005. 9 сент. (№ 201).

Приказ Росгидромета от 30 декабря 2003 г. № 272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы» // РГ. 2004. 30 марта (№ 64).

Приказ Росморречфлота от 16 апреля 2007 г. № 35 «О режиме службы (работы) и времени отдыха работников центрального аппарата Федерального агентства морского и речного транспорта» // БНА. 2007. № 23.

Приказ ФМС России от 7 апреля 2008 г. № 87 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках за выслугу лет работникам территориальных органов, организаций и подразделений системы ФМС России» // РГ. 2008. 14 мая (№ 101).

Приказ ФСБ России от 7 апреля 2007 г. № 161 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров» // РГ. 2007. 30 июня (№ 139).

Приказ ФСС России от 22 июня 2009 г. № 146 «О продолжительности ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов» // РГ. 2009. 5 авг. (№ 143).

Нормативно-правовые акты Республики Татарстан

Конституция Республики Татарстан от 6 ноября 1992 г. // URL: <http://base.garant.ru/8108000/>

Кодекс Республики Татарстан о муниципальной службе от 25 июня 2013 г. № 50-ЗРТ // URL: <http://gossov.tatarstan.ru/kodeks/>

Закон Республики Татарстан от 19 февраля 1992 г. № 1448-ХП «О праздничных и памятных днях в Республике Татарстан» // URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/8101402:0>

Закон РТ от 16 января 2003 г. № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан» // Республика Татарстан. 2005. 29 окт. (№ 217–218).

Распоряжение Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 27 августа 2010 г. № 1450р «О Служебном регламенте Исполнительного комитета города Казани» // URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/34578424:1>

Указ Президента РТ от 9 апреля 2015 г. № УП-379 «О проведении татарского народного праздника «Сабантуй»» // URL: http://1997-2011.tatarstan.ru/files/laws/laws_70674.pdf

Указ Президента РТ от 20 апреля 2015 г. № УП-394 «О проведении русского народного праздника «Каравон»» // URL: http://1997-2011.tatarstan.ru/files/laws/laws_70916.pdf

Указ Президиума ВС СССР от 1 октября 1980 г. № 3018-Х «О праздничных и памятных днях» // Свод законов СССР. Т. 1. М., 1990. С. 417.

Устав муниципального образования города Казани (утв. решением Представительного органа муниципального образования г. Казани от 17 декабря 2005 г. № 3–5) // Казанские ведомости. 2005. 30 дек. (№ 301/302).

Судебные решения, акты толкования

Постановление Европейского суда по правам человека от 22 марта 2012 г. Дело «Константин Маркин (Konstantin Markin) против Российской Федерации» (жалоба № 30078/06) // URL: <http://europeancourt.ru/2012/03/22/9768/>

Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2009 г. № 187-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона

«О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», статей 10 и 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих», статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей» // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=87365>

Письмо Минздравсоцразвития России от 7 декабря 2005 г. № 4334-17 «О порядке определения количества календарных дней неиспользованного отпуска» // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=75860>

Письмо Минтруда России от 1 февраля 2002 г. № 625-ВВ «Об исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска» // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=82819>

Письмо Роструда от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» // Официальные документы в образовании. 2010. № 21.

Письмо Роструда от 7 июня 2008 г. № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня» // Учет. Налоги. Право. 2008. № 27 (Приложение).

Производственный календарь на 2017 год // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_199630/76alaca8b8ebace2f41c9ed6b33e757abe89ff1b/

Специальная литература

Александров Н.Г. Советское трудовое право. М., 1959.

Андреев В.С. Трудовое право. М., 1972.

Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений / Под ред. А.А. Рябова. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1989.

Безина А.К. Саморегулирование работником трудовых прав и их самозащита по Трудовому кодексу Российской Федерации. Казань: Учен. зап. Казан. ун-та, 2009. С. 197–200.

Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1984.

Бикеев А.А., Кириллова Л.С., Новиков К.В. Трудовое право. Опорный конспект лекций: Практик. пособие. Казань, 2012.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Велби; Проспект, 2003.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд. М., 2008.

Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.Л. Сафонов. М.: МЦФЭР, 2006.

Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: Учебник в 2 т. Т. 2. М.: Статут, 2009.

Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000.

Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985.

Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971.

Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972.

Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица 1

Виды и характеристики работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и их отличие от смежных правовых категорий

Вид работы	Выполнение трудовой функции или иной работы	В рамках или за пределами установленной продолжительности рабочего времени	Правовой способ установления	Временные ограничения
Сверхурочная работа	Выполнение своей трудовой функции (т.е. работы по той же профессии (должности))	За пределами установленной продолжительности рабочего времени	Индивидуально-договорный способ или правоприменительный способ	Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год
Ненормированный рабочий день	Выполнение своей трудовой функции (т.е. работы по той же профессии (должности))	За пределами установленной продолжительности рабочего времени	Коллективно-договорный, локальный способ (с учетом мнения представительного органа работников) (перечни должностей), правоприменительный способ	Устанавливается как постоянный режим рабочего времени, но привлечение к выполнению трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени возможно эпизодически

Совмещение профессий (должностей)	Выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату	В течение установленной продолжительности рабочего дня (смены)	Индивидуально-договорной способ	Срок совмещения определяется работодателем с письменного согласия работника
Совместительство	Выполнение другой регулярной работы	В свободное от основной работы время	Индивидуально-договорной способ	Постоянная форма работы, не больше четырех часов в день, за исключением дней, свободных от основной работы
Временный перевод на другую работу	Выполнение той же или иной трудовой функции	В пределах установленной продолжительности рабочего времени	Индивидуально-договорной или правоприменительный способ	Временный перевод — до выхода заменяемого работника на работу; до одного года или до одного месяца
Временное направление работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (заемный труд)	Выполнение своей трудовой функции (т.е. работы по той же профессии (должности))	В пределах установленной продолжительности рабочего времени	Индивидуально-договорной способ (по инициативе работодателя и с согласия работника)	Срок временно-го направления устанавливается в договоре о предоставлении труда работников (персонала) между работодателем и принимающей стороной, информация об этом договоре вносится в дополнительное соглашение к трудовому договору

Таблица 2

Виды и характеристики отпусков

Вид отпуска	Трудовой / нетрудовой характер	Периодический / непериодический характер	Оплачиваемый/ неоплачиваемый характер
Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ)	Трудовой	Периодический	Оплачиваемый
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116–119 ТК РФ)	Трудовой	Периодический	Оплачиваемый
Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ)	Нетрудовой	Непериодический	Неоплачиваемый
Отпуск работникам, совмещающим работу с обучением (гл. 26 ТК РФ)	Нетрудовой	Непериодический	Оплачиваемый и неоплачиваемый
Отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ)	Нетрудовой	Непериодический	Оплачиваемый (специальные пособия)
Отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ)	Нетрудовой	Непериодический	Оплачиваемый (специальные пособия)
Отпуск работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ)	Нетрудовой	Непериодический	Оплачиваемый (специальные пособия)
Отпуск лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ)	Нетрудовой	Непериодический	Неоплачиваемый
Длительный отпуск педагогических работников (ст. 335 ТК РФ)	Нетрудовой	Периодический (через каждые 10 лет)	Неоплачиваемый

Международно-правовые документы¹ (Выдержки)

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г.

Преамбула

Принимая во внимание, что признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и равных и неотъемлемых прав их является основой свободы, справедливости и всеобщего мира; и

принимая во внимание, что пренебрежение и презрение к правам человека привели к варварским актам, которые возмущают совесть человечества, и что создание такого мира, в котором люди будут иметь свободу слова и убеждений и будут свободны от страха и нужды, провозглашено как высокое стремление людей; и

принимая во внимание, что необходимо, чтобы права человека охранялись властью закона в целях обеспечения того, чтобы человек не был вынужден прибегать, в качестве последнего средства, к восстанию против тирании и угнетения; и

принимая во внимание, что необходимо содействовать развитию дружественных отношений между народами; и

принимая во внимание, что народы Объединенных Наций подтвердили в Уставе свою веру в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности и в равноправие мужчин и женщин и решили содействовать социальному прогрессу и улучшению условий жизни при большей свободе; и

¹ В материалах международных соглашений использована орфография и пунктуация современного русского языка.

принимая во внимание, что государства-члены обязались содействовать, в сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций, всеобщему уважению и соблюдению прав человека и основных свобод; и

принимая во внимание, что всеобщее понимание характера этих прав и свобод имеет огромное значение для полного выполнения этого обязательства,

Генеральная Ассамблея провозглашает настоящую Всеобщую декларацию прав человека в качестве задачи, к выполнению которой должны стремиться все народы и все государства с тем, чтобы каждый человек и каждый орган общества, постоянно имея в виду настоящую Декларацию, стремились путем просвещения и образования содействовать уважению этих прав и свобод и обеспечению, путем национальных и международных прогрессивных мероприятий, всеобщего и эффективного признания и осуществления их как среди народов государств — членов Организации, так и среди народов территорий, находящихся под их юрисдикцией.

Статья 1

Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства.

Статья 2

Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения.

Кроме того, не должно проводиться никакого различия на основе политического, правового или международного статуса страны или территории, к которой человек принадлежит, независимо от того, является ли эта территория независимой, подопечной, самоуправляющейся или как-либо иначе ограниченной в своем суверенитете.

Статья 20

1. Каждый человек имеет право на свободу мирных собраний и ассоциаций.

2. Никто не может быть принуждаем вступать в какую-либо ассоциацию.

Статья 23

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.

3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Статья 24

Каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (ETS № 163) от 3 мая 1996 г.

Преамбула

Правительства, подписавшие настоящую Хартию, являющиеся членами Совета Европы,

учитывая, что целью Совета Европы является достижение большего единства между его членами в целях защиты и осуществления идеалов и принципов, которые являются их общим наследием, и содействия их экономическому и социальному прогрессу, в особенности путем обеспечения и последующей реализации прав человека и основных свобод;

учитывая, что в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, подписанной в Риме 4 ноября 1950 года, и в Протоколах к ней, государства — члены Совета Европы договорились обеспечить своему населению гражданские и политические права и свободы, указанные в этих документах;

учитывая, что в Европейской социальной хартии, открытой для подписания 18 октября 1961 года в Турине, и в Протоколах к ней, государства — члены Совета Европы согласились обеспечить своему населению социальные права, указанные в этих документах, в целях повышения их уровня жизни и социального благополучия;

напоминая, что Конференция министров по правам человека, состоявшаяся в Риме 5 ноября 1990 года, подчеркнула необходимость, с одной стороны, сохранить неделимый характер всех прав человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культур-

ных, и, с другой стороны, дать новый импульс Европейской социальной хартии;

преисполненные решимости, в свете договоренностей, достигнутых на Конференции министров в Турине 21 и 22 октября 1991 года, обновить и уточнить основное содержание Европейской социальной хартии с тем, чтобы учесть, в особенности те существенные социальные изменения, которые произошли со времени принятия Хартии;

признавая преимущество включения в пересмотренную Хартию, которая постепенно заменит Европейскую социальную хартию, прав, гарантируемых этой Хартией, с поправками к ней, прав, гарантируемых дополнительным Протоколом 1988 года, а также добавления новых прав,

согласились о нижеследующем:

Часть I

Стороны признают в качестве цели своей политики, которую они будут осуществлять всеми надлежащими средствами как национального, так и международного характера, создание условий, обеспечивающих эффективное осуществление следующих прав и принципов:

1. Каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом.
2. Все работники имеют право на справедливые условия труда.
3. Все работники имеют право на охрану и гигиену труда.
4. Все работники имеют право на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее им и их семьям достойный уровень жизни.
5. Все работники и работодатели имеют право на свободное объединение в национальные или международные организации для защиты своих экономических и социальных интересов.
6. Все работники и работодатели имеют право на коллективные переговоры.
7. Дети и молодежь имеют право на особую защиту от физических и моральных рисков, которым они подвергаются.
8. Работающие женщины в период материнства имеют право на особую защиту.
9. Каждый имеет право на профессиональную ориентацию с целью оказания ему помощи в выборе профессии в соответствии с его личными способностями и интересами.
10. Каждый имеет право на профессиональную подготовку.

11. Каждый имеет право на использование любых средств, позволяющих ему поддерживать свое здоровье в наилучшем возможном состоянии.

12. Все работники и их иждивенцы имеют право на социальное обеспечение.

13. Каждый, не имеющий достаточных средств, имеет право на социальную и медицинскую помощь.

14. Каждый имеет право на социальное обслуживание.

15. Инвалиды имеют право на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества.

16. Семья как основная ячейка общества имеет право на надлежащую социальную, правовую и экономическую защиту для обеспечения ее всестороннего развития.

17. Дети и молодежь имеют право на надлежащую социальную, правовую и экономическую защиту.

18. Граждане любой из Сторон имеют право заниматься на территории любой другой Стороны всякой приносящей доход деятельностью на равных основаниях с гражданами этой Стороны, за исключением ограничений, вызванных вескими экономическими или социальными причинами.

19. Работники-мигранты, являющиеся гражданами одной из Сторон, а также их семьи имеют право на защиту и помощь на территории любой другой Стороны.

20. Все работники имеют право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола.

21. Работники имеют право на получение информации и консультаций на предприятии.

22. Работники имеют право на участие в определении и в улучшении условий труда и производственной среды на предприятии.

23. Каждое лицо пожилого возраста имеет право на социальную защиту.

24. Все работники имеют право на защиту в связи с увольнением.

25. Все работники имеют право на защиту своих претензий в случае неплатежеспособности работодателя.

26. Все работники имеют право на защиту своего достоинства в период работы.

27. Все лица с семейными обязанностями, работающие или желающие поступить на работу, имеют на это право, не подвергаясь дис-

криминации и по возможности без создания коллизии между своей работой и семейными обязанностями.

28. Представители работников на предприятиях имеют право на защиту от наносящих им ущерб действий и на предоставление им надлежащих возможностей для осуществления их функций.

29. Все работники имеют право на получение информации и консультаций в случае массовых увольнений.

30. Каждый имеет право на защиту от бедности и социального отторжения.

31. Каждый имеет право на жилье.

Часть II

Стороны считают для себя имеющими силу, как это предусмотрено в части III, обязательства, изложенные в нижеследующих статьях и пунктах.

Статья 1. Право на труд

В целях обеспечения эффективного осуществления права на труд Стороны обязуются:

1. Признать одной из своих первоочередных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости в целях достижения полной занятости.

2. Обеспечить эффективную защиту права работников зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом.

3. Создать или развивать для всех работников бесплатные службы по трудоустройству.

4. Обеспечивать или содействовать развитию соответствующей профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки.

Статья 2. Право на справедливые условия труда

В целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливые условия труда Стороны обязуются:

1. Установить нормальную продолжительность рабочего дня и рабочей недели и постепенно сокращать продолжительность рабочей недели в той мере, в какой это позволяет рост производительности труда и другие связанные с этим факторы.

2. Установить оплачиваемые праздничные дни.

3. Обеспечить предоставление как минимум четырехнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска.

4. Ликвидировать риски, сопряженные с выполнением опасных и вредных работ, а там, где пока невозможно ликвидировать или в достаточной мере смягчить эти риски, обеспечить либо сокращение

продолжительности рабочего времени, либо предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для работников, занятых на таких работах.

5. Обеспечить еженедельный отдых, который, по мере возможности, должен совпадать с днем недели, признаваемым по традиции или обычаю соответствующей страны или региона днем отдыха.

6. Обеспечить информирование работников в письменной форме как можно быстрее и, во всяком случае, не позднее чем через два месяца со дня начала их работы по найму о существенных аспектах трудового договора или трудовых отношений.

7. Обеспечить, чтобы работники, занятые на ночной работе, получали льготы, учитывающие особый характер работы в ночное время.

3. Устав Международной организации труда 1919 г. (с изм. и доп. 1972 г.)

Преамбула

Принимая во внимание, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости;

принимая во внимание, что существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает такое недовольство, что подвергаются опасности мир и согласие во всем мире; принимая во внимание срочную необходимость улучшения этих условий путем, например: регламентации рабочего времени, включая установление максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели; регламентации набора рабочей силы; борьбы с безработицей; гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни; защиты трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве; защиты детей, подростков и женщин; пенсий по старости и инвалидности; защиты интересов трудящихся, работающих за границей; признания принципа равной оплаты за равный труд; признания принципа свободы объединения; организации профессионального и технического обучения и других мероприятий;

принимая также во внимание, что непредоставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах;

Высокие Договаривающиеся Стороны, движимые чувствами справедливости и человечности, а также желанием обеспечить прочный мир во всем мире и в целях выполнения задач, изложенных в настоящей Преамбуле, одобряют следующий Устав Международной организации труда:

Глава I. ОРГАНИЗАЦИЯ

Статья 1

1. Создается постоянная Организация для содействия достижению целей, изложенных в преамбуле к настоящему Уставу и в Декларации о целях и задачах Международной организации труда, принятой в Филадельфии 10 мая 1944 года, текст которой прилагается к настоящему Уставу.

2. Членами Международной организации труда являются те государства, которые были членами Организации к 1 ноября 1945 года, и другие государства, которые могут стать членами в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 настоящей статьи.

3. Любой первоначальный член Организации Объединенных Наций и любое государство, принятое в члены Организации Объединенных Наций решением Генеральной Ассамблеи в соответствии с положениями Устава Организации Объединенных Наций, может стать членом Международной организации труда, сообщив Генеральному директору Международного бюро труда о своем формальном принятии обязательств, вытекающих из Устава Международной организации труда.

4. Генеральная конференция Международной организации труда может также принимать в члены Организации большинством в две трети голосов делегатов, присутствующих на сессии, включая две трети голосов присутствующих и голосующих правительственных делегатов. Такой прием входит в силу с момента, когда правительство нового члена сообщает Генеральному директору Международного бюро труда о своем формальном принятии обязательств, вытекающих из Устава Организации.

5. Ни один член Международной организации труда не может выйти из Организации без предварительного уведомления об этом Генерального директора Международного бюро труда. Такое уведомление входит в силу через два года после даты его получения Генеральным директором и при условии выполнения членом к тому времени всех финансовых обязательств, вытекающих из его членства. Если член Организации ратифицировал какую-либо международную трудовую конвенцию, его выход не освобождает его на период, установленный

конвенций, от обязательств, вытекающих из конвенции или связанных с ней.

6. В случае, если какое-либо государство перестанет быть членом Организации, обратный прием его в члены регулируется положениями пункта 3 или пункта 4 настоящей статьи.

Статья 2

Постоянная Организация состоит из:

- a) Генеральной конференции представителей членов Организации;
- b) Административного совета, составленного в соответствии со статьей 7; и
- c) Международного бюро труда, подчиненного Административному совету.

Статья 12

1. Международная организация труда сотрудничает, в рамках настоящего Устава, со всякой международной организацией общего характера, координирующей деятельность межправительственных организаций, имеющих специализированные задачи, и с межправительственными организациями, имеющими специализированные задачи в смежных областях.

2. Международная организация труда может принимать меры к допуску представителей межправительственных организаций для участия в своих заседаниях без права голоса.

3. Международная организация труда может, если она сочтет это желательным, принимать любые соответствующие меры для консультаций с признанными неправительственными международными организациями, включая предпринимательские, рабочие, сельскохозяйственные и кооперативные международные организации.

Глава III. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 35

1. Члены Организации обязуются применять конвенции, ратифицированные ими согласно положениям настоящего Устава, к территориям, находящимся вне метрополий, за международные отношения которых они ответственны, включая все подопечные территории, за управление которых они ответственны, за исключением тех случаев, когда вопросы, затронутые в конвенции, находятся в пределах компетенции самих властей территории, или когда конвенция не применима вследствие особых местных условий, или когда она должна подвергнуться изменениям, необходимым для приспособления ее к местным условиям.

**4. Конвенция Международной организации труда № 1
«Об ограничении рабочего времени
на промышленных предприятиях до восьми часов в день
или сорока восьми часов в неделю» 1919 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Вашингтоне Правительством Соединенных Штатов Америки 29 октября 1919 года,

постановив принять ряд предложений по вопросу о «применении принципа восьмичасового рабочего дня или сорокавосьмичасовой рабочей недели», что является первым пунктом повестки дня Вашингтонской сессии Конференции,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1919 года о рабочем времени в промышленности и которая подлежит ратификации членами Международной организации труда в соответствии с положениями Устава Международной организации труда:

Статья 1

1. В целях настоящей Конвенции термин «промышленное предприятие» включает, в частности:

а) шахты, карьеры и другие предприятия по добыче полезных ископаемых;

б) предприятия, на которых предметы производятся, изменяются, очищаются, ремонтируются, украшаются, отделываются, подготавливаются к продаже, разрушаются или уничтожаются или на которых материалы трансформируются, включая судостроительные предприятия и предприятия по производству, трансформации и передаче электроэнергии или двигательной силы любого вида;

с) предприятия по строительству, реконструкции, содержанию, ремонту, переделке или демонтажу любых зданий, железнодорожных путей, трамвайных линий, портов, доков, пирсов, каналов, внутренних водных путей, дорог, туннелей, мостов, виадуков, канализационных систем, водосточков, колодцев, телеграфных и телефонных устройств; электрических установок, газовых заводов, систем водоснабжения, или предприятия, производящие другие строительные работы, а также работы по подготовке к строительству и закладке фундамента, предшествующие вышеперечисленным работам;

д) предприятия, занятые перевозкой пассажиров или товаров по шоссе и железным дорогам, морским или внутренним вод-

ным путем, включая обработку грузов в доках, на пристанях, причалах, в складах, но исключая переноску вручную.

2. Положения о перевозках морем и по внутренним водным путям будут определены специальной конференцией, которая рассмотрит вопрос о работе в море и на внутренних водных путях.

3. Компетентные органы власти каждой страны устанавливают разграничение между промышленностью, с одной стороны, и торговлей и сельским хозяйством, с другой.

Статья 2

Продолжительность рабочего времени лиц, занятых на любом государственном или частном промышленном предприятии или в любом из его филиалов, исключая предприятия, на которых работают только члены одной семьи, не может превышать восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, за исключением следующих случаев:

а) положения настоящей Конвенции не применяются к лицам, выполняющим функции наблюдения и управления производством, а также к лицам, выполняющим работу доверительного характера;

б) в тех случаях, когда в соответствии с законом, обычаем или договором между организациями предпринимателей и трудящихся или там, где таких организаций не существует, между представителями предпринимателей и трудящихся один или несколько дней в неделю рабочее время не достигает восьми часов, то восьмичасовой максимум может быть превышен в остальные дни недели с разрешения компетентного государственного органа или по соглашению между соответствующими организациями или представителями при условии, однако, что ни в одном из случаев, предусмотренных настоящим пунктом, ежедневный максимум в восемь часов не будет превышен больше чем на один час;

с) в случае, когда трудящиеся работают по сменам, допускается использование их сверх восьми часов в какой-либо день или сверх сорока восьми часов в какую-либо одну неделю, если среднее рабочее время за три недели или меньший период не превышает восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю.

Статья 3

Максимальная продолжительность рабочего времени, предусмотренная в статье 2, может быть превышена при несчастном случае или угрозе такового, в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования или в случае непреодолимой силы, но лишь постольку, поскольку это необходимо во избежание серьезного нарушения нормальной деятельности предприятия.

Статья 4

Максимальная продолжительность рабочего времени, предусмотренная статьей 2, может быть также превышена на таких работах, которые в связи с непрерывным характером производства требуют сменной работы, при условии, что рабочее время в среднем составит не больше пятидесяти шести часов в неделю. Такое регулирование рабочего времени ни в коем случае не может каким-либо образом влиять на дни отдыха, которые могут предусматриваться национальным законодательством взамен еженедельных дней отдыха для рабочих, занятых на таких работах.

Статья 5

1. В исключительных случаях, когда признается, что положения статьи 2 не могут применяться, но только в таких случаях, договорам между организациями трудящихся и предпринимателей относительно более продолжительного рабочего дня может быть придана сила постановления, если правительство, на рассмотрение которого будут представлены эти договоры, примет такое решение.

2. Средняя продолжительность рабочего времени в неделю, исчисленная в зависимости от числа недель, охватываемого любым таким договором, не может превышать срока восьми часов.

Статья 6

1. Правила, устанавливаемые государственными властями, определяют для промышленных предприятий:

а) исключения постоянного характера, допускаемые в отношении подготительных или дополнительных работ, которые неизбежно должны проводиться вне пределов рабочего времени, установленных для общей работы предприятия, или в отношении некоторых категорий трудящихся, работа которых имеет в значительной степени прерывистый характер;

б) временные исключения, которые могут быть допущены, чтобы дать предприятию возможность в исключительных случаях справиться с необычной нагрузкой в работе.

2. Такие правила могут быть установлены только после консультации с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, если таковые существуют. Эти правила устанавливают максимум дополнительного рабочего времени для каждого случая, причем размер ставки, выплачиваемой за сверхурочное время, не может быть меньше $\frac{1}{4}$ обычной ставки.

Статья 7

1. Каждое правительство сообщает Международному бюро труда:

а) список производственных процессов, которые классифицируются как неизбежно имеющие непрерывный характер в смысле статьи 4;

б) полные сведения о действии договоров, упомянутых в статье 5;
с) полные сведения о правилах, устанавливаемых в соответствии со статьей 6, и об их применении.

2. Международное бюро труда представляет по этим вопросам ежегодный доклад Генеральной конференции Международной организации труда.

Статья 8

1. Для облегчения осуществления положений настоящей Конвенции от каждого предпринимателя требуется, чтобы он:

а) извещал посредством вывешивания объявлений на видных местах на предприятии или других удобных местах или какими-либо другими средствами, которые может одобрить правительство, о времени начала и окончания работы, а в тех случаях, когда работа ведется посменно, — о времени начала и окончания смен. Часы работы устанавливаются таким образом, чтобы продолжительность работы не превышала пределов, предусматриваемых настоящей Конвенцией; после того, как о них будет сообщено указанным способом, они могут изменяться лишь в таком порядке и таким способом извещения об этом, как это может быть одобрено правительством;

б) извещал таким же способом о таких перерывах для отдыха, предоставляемых в процессе работы, которые не рассматриваются в качестве рабочего времени;

с) вел учет всего дополнительного времени, проработанного согласно статьям 3 и 6 настоящей Конвенции по форме, предусмотренной законами или правилами каждой страны.

2. Использование на работе любого лица вне часов, установленных в соответствии с пунктом «а», или в течение перерывов, установленных в соответствии с пунктом «б», рассматривается как нарушение закона.

5. Конвенция Международной организации труда № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» от 26 июня 1957 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 5 июня 1957 года на свою сороковую сессию, постановив принять ряд предложений о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, что является пятым пунктом повестки дня

сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях:

Статья 1

Положения настоящей Конвенции осуществляются путем законодательства, в той мере, в какой они не проводятся либо официальными органами по установлению заработной платы, либо путем коллективных договоров или арбитражных решений, либо иным способом соответственно с практикой данной страны и существующими в ней условиями.

Статья 2

Настоящая Конвенция применяется ко всем работникам, включая учеников, занятым на следующих предприятиях и в следующих учреждениях или административных службах, независимо от того, являются ли они частными или общественными:

- a) торговые предприятия;
- b) предприятия, учреждения и административные службы, персонал которых занят главным образом канцелярской работой, включая учреждения и лиц свободных профессий;
- c) поскольку упомянутые лица не заняты на предприятиях, перечисленных в статье 3, и не подпадают под действие национальных постановлений или других положений о еженедельном отдыхе в промышленности, в горном деле, на транспорте или в сельском хозяйстве:
 - i) торговые отделы всех других предприятий;
 - ii) отделы всех других предприятий, работники которых заняты главным образом канцелярской работой;
 - iii) предприятия, носящие одновременно торговый и промышленный характер.

Статья 3

1. Настоящая Конвенция применяется также к лицам, занятым на тех из указанных ниже категорий предприятий, которые могут быть перечислены ратифицирующим ее Членом Организации в заявлении, приложенном им к документу о ратификации:

- a) предприятия, учреждения и административные службы предприятий бытового обслуживания;
- b) почта и службы электросвязи;

- с) газетные предприятия;
- д) театры и места общественного отдыха.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может впоследствии направить Генеральному директору Международного бюро труда заявление о принятии им обязательств по настоящей Конвенции в отношении тех из перечисленных в предыдущем пункте предприятий, которые еще не были указаны в каком-либо предыдущем его заявлении.

3. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, указывает в ежегодных докладах, посылаемых согласно статье 22 Устава Международной организации труда, в какой мере он ввел или предполагает ввести в действие положения Конвенции в отношении тех из указанных в пункте 1 настоящей статьи предприятий, которые не охвачены заявлением, сделанным согласно пунктам 1 и 2 настоящей статьи, и какие успехи достигнуты в постепенном применении Конвенции на таких предприятиях.

Статья 4

1. Когда это необходимо, принимаются соответствующие меры для определения разграничения между предприятиями, к которым применяется настоящая Конвенция, и другими предприятиями.

2. Во всех случаях, когда неясно, подпадает ли данное предприятие, учреждение или административная служба под действие положений настоящей Конвенции, вопрос разрешается либо компетентным органом власти по консультации с соответствующими организациями предпринимателей и работников, где таковые существуют, либо любым другим путем, соответствующим национальным законам и практике.

Статья 5

Решением компетентных властей или в другом установленном порядке в каждой стране могут приниматься меры для изъятия из-под действия настоящей Конвенции:

- а) предприятий, где заняты лишь члены семьи работодателя, которые не являются наемными работниками или не могут считаться таковыми;
- б) лиц, занимающих высокие руководящие посты.

Статья 6

1. За исключением случаев, предусмотренных в положениях нижеследующих статей, все лица, к которым применяется настоящая Конвенция, в течение каждого семидневного периода имеют право на непрерывный еженедельный отдых продолжительностью не менее суток.

2. По мере возможности еженедельный отдых предоставляется одновременно всем заинтересованным лицам, работающим на одном и том же предприятии.

3. По мере возможности еженедельный отдых должен совпадать с днем, признанным днем отдыха согласно традициям или обычаям страны или района.

4. По мере возможности уважаются традиции и обычаи религиозных меньшинств.

Статья 7

1. Если характер работы, род выполняемых предприятием заданий, численность обслуживаемого населения или число занятых лиц делают положения статьи 6 неосуществимыми, то решением компетентных властей или другим установленным порядком в каждой стране могут приниматься меры для применения к определенным категориям лиц или к определенным категориям предприятий, охваченным настоящей Конвенцией, особого режима еженедельного отдыха, с надлежащим учетом соответствующих соображений социального и экономического порядка.

2. Все лица, к которым применяется такой особый режим, в течение каждого семидневного периода имеют право на отдых, общей продолжительностью, по меньшей мере равной периоду, предусмотренному в статье 6.

3. Под действие положений настоящей статьи подпадают лица, работающие в таких отделах предприятий с особым режимом, которые, если бы они были независимыми предприятиями, подлежали бы действию положений статьи 6.

4. Любые меры, касающиеся применения положений пунктов 1, 2 и 3 настоящей статьи, проводятся в консультации с соответствующими представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют.

Статья 8

1. В каждой стране компетентными властями или другим любым способом, одобренным компетентными властями и соответствующим национальным законам и практике, полные или частичные временные изъятия из положений статей 6 и 7 (включая временную отмену или сокращение периода отдыха) могут делаться:

а) при несчастном случае или угрозе такового, в случае непреодолимой силы или необходимости срочных работ в отношении помещения и оборудования, но лишь постольку, поскольку это необходимо для избежания серьезного нарушения нормальной деятельности предприятия;

б) при необычном увеличении рабочей нагрузки в силу особых обстоятельств, поскольку нельзя ожидать от работодателя принятия иных мер в обычных условиях;

с) для предотвращения потери скоропортящихся продуктов.

2. При определении тех случаев, в которых можно допустить временные изъятия согласно положениям подпунктов б и с предыдущего пункта, запрашивается мнение соответствующих представительных организаций работодателей и работников, где таковые существуют.

3. В случае допущения временных изъятий на основании положений настоящей статьи заинтересованным лицам предоставляется компенсационный отдых общей продолжительностью, по меньшей мере равной периоду, предусмотренному в статье 6.

Статья 9

Поскольку заработная плата регулируется законодательством или зависит от административных властей, проведение мероприятий по выполнению данной Конвенции не вызывает никакого сокращения дохода охваченных этой Конвенцией лиц.

Статья 10

1. С помощью надлежащей инспекции или иным способом принимаются соответствующие меры для обеспечения должного соблюдения правил или предписаний о еженедельном отдыхе.

2. Там, где это соответствует характеру методов по проведению в жизнь настоящей Конвенции, для обеспечения соблюдения ее положений принимаются необходимые меры в виде наказаний.

Статья 11

Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, включает в свои ежегодные доклады, представляемые согласно статье 22 Устава Международной Организации Труда:

а) списки категорий лиц и предприятий, на которых распространяется предусмотренный в статье 7 особый режим еженедельного отдыха;

б) сведения об условиях, при которых могут допускаться временные изъятия в соответствии с положениями статьи 8.

Статья 12

Ни одно из положений настоящей Конвенции не затрагивает никакой закон, судебное или арбитражное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают заинтересованным работникам более благоприятные условия, чем те, которые предусматриваются Конвенцией.

**6. Конвенция Международной организации труда № 132
«Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 г.)»
от 2 июня 1970 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 3 июня 1970 года на свою пятьдесят четвертую сессию, постановив принять ряд предложений об оплачиваемых отпусках, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот семидесятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией (пересмотренной) 1970 года об оплачиваемых отпусках:

Статья 1

Положения Конвенции осуществляются путем национального законодательства в той мере, в какой они не проводятся в жизнь иным путем: посредством коллективных договоров, арбитражных решений, судебных решений или официальными органами по установлению заработной платы или любым другим путем, соответствующим практике данной страны с учетом существующих в ней условий.

Статья 2

1. Конвенция применяется ко всем работающим по найму лицам, за исключением моряков.

2. По мере необходимости после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, компетентным органом власти или соответствующим аппаратом в каждой стране могут быть приняты меры с целью исключения из сферы применения Конвенции отдельных категорий лиц, работающих по найму, в отношении которых возникают особые серьезные проблемы, касающиеся ее применения, законодательных или конституционных вопросов.

3. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в первом докладе о применении Конвенции, представляемом согласно статье 22 Устава Международной организации труда, перечисляет любые категории, которые могли быть исключены в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, с указанием причин такого исключения, а в последующих докладах сообщает о состоянии своего законодательства и о своей практике в отношении исключенных категорий, а также

о том, в какой степени Конвенция проведена в жизнь или проведение ее предполагается в отношении таких категорий.

Статья 3

1. Каждое лицо, к которому применяется настоящая Конвенция, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности.

2. Каждый Член Организации, ратифицирующий Конвенцию, указывает продолжительность отпуска в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации.

3. Отпуск ни в коем случае не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы.

4. Каждый Член Организации, ратифицировавший Конвенцию, может впоследствии в новом заявлении уведомить Генерального директора Международного бюро труда о том, что он устанавливает более длительный отпуск, чем тот, который был указан при ратификации.

Статья 4

1. Лицо, продолжительность работы которого в течение любого года меньше той, которая требуется для приобретения права на полный отпуск, предусмотренный в предыдущей статье, имеет право за такой год на оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы в течение этого года.

2. Выражение «год» в пункте 1 настоящей статьи означает календарный год или любой период такой же продолжительности, определенный компетентным органом власти или другим соответствующим органом каждой страны.

Статья 5

1. Для получения права на любой ежегодный оплачиваемый отпуск может требоваться минимальный период работы.

2. Продолжительность любого такого периода работы определяется компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, но не должна превышать шести месяцев.

3. Метод подсчета продолжительности периода работы в целях признания права на отпуск устанавливается компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.

4. В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, отсутствие на работе по таким причинам, не зависящим от заинтересованного работающего по найму лица, как болезнь, несчастный случай или отпуск по беременности и родам, засчитывается в стаж работы.

Статья 6

1. Официальные и традиционные праздничные и нерабочие дни, независимо от того, приходится ли они на период ежегодного отпуска или нет, не засчитываются как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного пунктом 3 статьи 3 настоящей Конвенции.

2. В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, периоды нетрудоспособности, вызываемой болезнью или несчастным случаем, могут не засчитываться как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного пунктом 3 статьи 3 настоящей Конвенции.

Статья 7

1. Каждое лицо, пользующееся отпуском, предусмотренным в данной Конвенции, получает за полный период этого отпуска по крайней мере свою нормальную или среднюю заработную плату (включая эквивалент наличными любой части этого вознаграждения, которая обычно выдается натурой и которая не является постоянной выплатой, производимой независимо от того, находится ли данное лицо в отпуске или нет), подсчитанную в соответствии с методом, определяемым компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.

2. Суммы, причитающиеся к выплате в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, выплачиваются заинтересованному лицу до отпуска, если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся этого лица и работодателя.

Статья 8

1. Разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.

2. Если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся работодателя и заинтересованного работающего по найму лица, и при условии что продолжительность работы такого лица дает ему право на это, одна из таких частей отпуска состоит по крайней мере из двух непрерывных рабочих недель.

Статья 9

1. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, упомянутая в пункте 2 статьи 8 настоящей Конвенции, предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, и остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск.

2. Любая часть ежегодного отпуска сверх определенной минимальной продолжительности может быть отложена с согласия заинтересованного лица, работающего по найму, на период, превышающий тот, который указан в пункте 1 настоящей статьи, но не выходящий за определенный предел.

3. Минимум и предел времени, упомянутые в пункте 2 настоящей статьи, определяются компетентным органом после консультации с заинтересованными организациями работодателей и работников или посредством коллективных переговоров или таким другим методом, соответствующим национальной практике, который может быть совместим с национальными условиями.

Статья 10

1. Период, когда предоставляется отпуск, если он не устанавливается правилами, коллективным соглашением, арбитражным решением или иными способами, соответствующими национальной практике, определяется работодателем после консультаций с заинтересованным лицом, работающим по найму, или с его представителями.

2. При определении периода, когда предоставляется отпуск, следует учитывать требования работы и возможности для отдыха, имеющиеся у лиц, работающих по найму.

Статья 11

Работающему по найму лицу, проработавшему минимальный период, соответствующий тому, который может требоваться в силу пункта 1 статьи 5 настоящей Конвенции, предоставляется после прекращения работы оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который он еще не получил отпуска, или вместо этого ему выплачивается компенсация или предоставляется эквивалентное право на будущий отпуск.

Статья 12

Соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный пунктом 3 статьи 3 настоящей Конвенции, или о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией, или иным образом, в соответствии с национальными условиями, признаются недействительными или запрещаются.

Статья 13

Компетентный орган власти или другой соответствующий орган в каждой стране могут устанавливать специальные правила в отношении тех случаев, когда работающее по найму лицо занимается в период отпуска деятельностью, связанной с получением дохода, противоречащей цели отпуска.

Статья 14

Эффективные меры, соответствующие методам проведения в жизнь положений Конвенции, принимаются для обеспечения надлежащего применения и проведения в жизнь правил или положений об оплачиваемых отпусках с помощью должной инспекции или иным образом.

Статья 15

1. Каждый Член Организации может принимать обязательства по настоящей Конвенции отдельно:

а) в отношении лиц, работающих по найму в секторах экономики, иных чем сельское хозяйство;

б) в отношении лиц, работающих по найму в сельском хозяйстве.

2. Каждый Член Организации оговаривает при своей ратификации, принимает ли он обязательства Конвенции в отношении лиц, перечисленных в подпункте а) пункта 1 настоящей статьи, в отношении лиц, перечисленных в подпункте б) пункта 1 настоящей статьи, или в отношении и тех и других.

3. Каждый Член Организации, который при ратификации принял обязательства настоящей Конвенции только в отношении лиц, перечисленных в подпункте а) пункта 1 настоящей статьи, или лиц, перечисленных в подпункте б) пункта 1 настоящей статьи, может впоследствии уведомить Генерального директора Международного бюро труда о том, что он принимает обязательства Конвенции в отношении всех лиц, к которым применяется настоящая Конвенция.

Статья 16

Настоящей Конвенцией пересматриваются Конвенция 1936 года об оплачиваемых отпусках, а также Конвенция 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве при следующих условиях:

а) принятие обязательств по настоящей Конвенции в отношении лиц, работающих по найму в секторах экономики иных, чем сельское хозяйство, Членом Организации, являющимся участником Конвенции 1936 года об оплачиваемых отпусках, автоматически влечет за собой немедленную денонсацию этой последней Конвенции;

б) принятие обязательств по настоящей Конвенции в отношении лиц, работающих по найму в сельском хозяйстве, Членом Организации, являющимся участником Конвенции 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве, автоматически влечет за собой немедленную денонсацию этой последней Конвенции;

с) вступление в силу настоящей Конвенции не означает закрытия Конвенции 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве для дальнейшей ратификации.

7. Конвенция Международной организации труда № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» 1921 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 25 октября 1921 года на свою третью сессию, постановив принять ряд предложений о еженедельном дне отдыха на промышленных предприятиях, что является частью седьмого пункта повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности и которая подлежит ратификации членами Международной организации труда в соответствии с положениями Устава Международной организации труда:

Статья 1

2. В отношении вышеприведенного определения каждая страна вправе предусматривать специальные исключения, которые содержатся в Вашингтонской конвенции, ограничивающей рабочее время на промышленных предприятиях 8 часами в день и 48 часами в неделю, в той мере, в какой эти исключения применимы к настоящей Конвенции.

3. При необходимости каждый Член Организации может в дополнение к сказанному выше определить разграничение между промышленностью, с одной стороны, и торговлей и сельским хозяйством — с другой.

Статья 2

1. Весь персонал, занятый на промышленном предприятии, государственном или частном, или в любом его филиале, имеет, за исключением случаев, предусмотренных нижеследующими статьями, в течение каждых семи дней период отдыха, включающий не менее 24 последовательных часов.

2. По возможности, этот период отдыха предоставляется одновременно всему персоналу данного предприятия.

3. Он, по возможности, устанавливается таким образом, чтобы совпадать с днями, уже установленными традициями или обычаями страны или района.

Статья 3

Каждый Член Организации может не применять положений статьи 2 к лицам, занятым на промышленных предприятиях, где работают члены только одной семьи.

Статья 4

1. Каждый Член Организации может разрешать полные или частичные исключения (включая отсрочки или сокращения) из положений статьи 2, с особым учетом всех необходимых соображений гуманности и экономических факторов и после консультаций с ответственными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют.

2. Такие консультации не будут необходимы при исключениях, уже сделанных по существующему законодательству.

Статья 5

Каждый Член Организации предусматривает по мере возможности компенсационные периоды отдыха за отсрочки или сокращения, сделанные в силу статьи 4, за исключением тех случаев, когда эти периоды уже предусматриваются соглашениями или обычаями.

Статья 6

1. Каждый Член Организации составляет перечень исключений, сделанных на основании статей 3 и 4 настоящей Конвенции, и передает его Международному бюро труда, а затем сообщает ему каждые два года о всех изменениях, которые будут сделаны в этом перечне.

2. Международное бюро труда представляет доклад по этому вопросу Генеральной конференции Международной организации труда.

Статья 7

В целях облегчения применения положений настоящей Конвенции каждый предприниматель, директор или управляющий обязан:

а) там, где еженедельный отдых предоставляется одновременно всему персоналу, — сообщать о таких днях и часах одновременно-го отдыха посредством объявления, помещенного на видном месте на предприятии или в любом другом подходящем месте, или иным способом, одобренным правительством;

б) там, где период отдыха предоставляется не одновременно всему персоналу, — сообщать с помощью расписания, составленного в соответствии с методами, одобренными законодательством страны или постановлением компетентных органов власти, какие рабочие или служащие подпадают под особую систему отдыха, и указать эту систему.

8. Конвенция Международной организации труда № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» от 24 июня 1974 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного

бюро труда и собравшаяся 5 июня 1974 года на свою пятьдесят девятую сессию,

принимая во внимание, что статья 26 Всеобщей декларации прав человека провозглашает, что каждый человек имеет право на образование,

принимая также во внимание содержащиеся в существующих международных трудовых рекомендациях о профессиональной подготовке и о защите представителей работников положения о временном освобождении работников от работы или предоставлении им свободного времени для участия в программах образования или подготовки,

считая, что необходимость постоянного процесса образования и подготовки, обусловленная научно-техническим прогрессом и изменяющейся структурой экономических и социальных отношений, требует соответствующего регулирования учебных отпусков для получения образования и подготовки с тем, чтобы они отвечали новым чаяниям, нуждам и целям социального, экономического, технического и культурного характера,

считая, что оплачиваемые учебные отпуска должны рассматриваться как одно из средств удовлетворения реальных потребностей каждого работника в современном обществе,

считая, что оплачиваемые учебные отпуска должны разрабатываться в рамках политики постоянного процесса образования и подготовки, которая должна осуществляться постепенно и эффективно,

постановив принять ряд предложений об оплачиваемых учебных отпусках, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят четвертого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках:

Статья 1

В настоящей Конвенции, термин «оплачиваемый учебный отпуск» означает отпуск, предоставляемый работнику для целей образования на определенный период в рабочее время с выплатой соответствующего денежного обеспечения.

Статья 2

Каждый член Организации методами, соответствующими национальным условиям и практике, и в случае необходимости поэтапно, разрабатывает и осуществляет политику, направленную на содействие предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для целей:

а) подготовки на любом уровне;

б) общего, социального и гражданского образования;

с) профсоюзной учебы.

Статья 3

Эта политика должна быть направлена на то, чтобы содействовать, в случае необходимости на различных условиях:

а) приобретению, улучшению и адаптации профессиональных и функциональных навыков, а также расширению возможностей занятости и гарантии сохранения работы в условиях научно-технического развития и экономических и структурных изменений;

б) компетентному и активному участию работников и их представителей в жизни предприятия и общества;

с) гуманитарному, социальному и культурному росту работников;

д) в целом развитию соответствующего непрерывного образования и подготовки, помогающих работникам приспособиться к современным требованиям.

Статья 4

Эта политика осуществляется с учетом стадии развития и особых нужд страны и различных секторов деятельности и координируется с общей политикой в области занятости, образования, подготовки, продолжительности рабочего времени, принимая во внимание в соответствующих случаях сезонные колебания продолжительности рабочего времени или объема работы.

Статья 5

Предоставление оплачиваемых учебных отпусков может осуществляться посредством национального законодательства, коллективных договоров, арбитражных решений или любым другим образом, соответствующим национальной практике.

Статья 6

Государственные органы власти, организации работодателей и работников, учреждения или органы, предоставляющие образование и подготовку, привлекаются методами, соответствующими национальным условиям и практике, к разработке и применению политики содействия оплачиваемым учебным отпускам.

Статья 7

Финансирование мер по предоставлению оплачиваемых учебных отпусков проводится на регулярной и достаточной основе и в соответствии с национальной практикой.

Статья 8

Работникам не может быть отказано в оплачиваемом учебном отпуске по причине расы, цвета кожи, пола, религии, политичес-

ких убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности.

Статья 9

В случае необходимости устанавливаются специальные положения относительно оплачиваемых учебных отпусков:

а) когда особым категориям работников, таким как работники мелких предприятий, сельские или другие работники, проживающие в отдаленных районах, работники, работающие по сменам, или работники с семейными обязанностями, трудно воспользоваться общими положениями;

б) когда особым категориям предприятий, таким как мелкие или сезонные предприятия, трудно применять общие положения, при условии, что работники, занятые на таких предприятиях, не лишаются возможности получать оплачиваемые учебные отпуска.

Статья 10

Условия, которым должны отвечать работники для получения оплачиваемых учебных отпусков, могут быть разными в зависимости от того, предоставляется ли оплачиваемый отпуск для:

а) подготовки на любом уровне;

б) общего, социального или гражданского образования; или

с) профсоюзной учебы.

Статья 11

Период оплачиваемого учебного отпуска приравнивается к периоду фактической работы в целях установления прав на социальные пособия и других вытекающих из трудовых отношений прав, как это предусмотрено национальным законодательством, коллективными договорами, арбитражными решениями или любым другим образом, соответствующим национальной практике.

9. Конвенция Международной организации труда № 146 «О ежегодных оплачиваемых отпусках морякам» от 29 октября 1976 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 13 октября 1976 года на свою шестьдесят вторую сессию, постановив принять ряд предложений о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1949 года об оплачиваемых отпусках морякам (№ 91) в свете, но не обязательно только в рамках Конвенции

(пересмотренной) 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132), что является вторым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать девятого дня октября месяца тысяча девятьсот семьдесят шестого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1976 года об оплачиваемых отпусках морякам:

Статья 1

Положения настоящей Конвенции осуществляются путем национального законодательства или правил в той мере, в какой они не проводятся в жизнь иным путем посредством коллективных договоров, арбитражных решений, судебных решений, официальными органами по установлению заработной платы или любым другим путем, соответствующим практике данной страны с учетом существующих в ней условий.

Статья 2

1. Настоящая Конвенция применяется ко всем лицам, которые работают по найму в качестве моряков.

2. В целях настоящей Конвенции термин «моряк» означает лицо, которое работает по найму в любом качестве на борту морского судна, зарегистрированного на территории, на которую распространяется действие настоящей Конвенции, за исключением:

а) военного корабля;

б) судна, занятого рыболовством или непосредственно связанными с ним операциями, или китобойным промыслом или аналогичными операциями.

3. В целях настоящей Конвенции национальное законодательство или правила определяют, после консультаций с соответствующими организациями судовладельцев и моряков, где таковые существуют, какие суда должны рассматриваться как морские.

4. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может, после консультаций с соответствующими организациями судовладельцев и моряков, где таковые существуют, расширить сферу ее применения, внося необходимые изменения, вызванные условиями судоходства, на тех лиц, которые исключены из определения «моряков» подпунктом б) пункта 2 настоящей статьи, или на их определенные категории.

5. Каждый Член Организации, расширяющий сферу применения настоящей Конвенции в соответствии с пунктом 4 данной статьи в момент ее ратификации, указывает в декларации, прилагаемой к своей ратификации, те категории, на которые распространяется сфера при-

менения, и внесенные необходимые изменения, если таковые имеют место.

6. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может впоследствии, в новой декларации, уведомить Генерального директора Международного бюро труда о том, что он расширяет сферу применения настоящей Конвенции на дополнительные категории лиц, если таковые имеются, кроме тех категорий, которые были указаны при ратификации.

7. По мере необходимости, после консультаций с соответствующими организациями судовладельцев и моряков, где таковые существуют, компетентный орган власти или соответствующий механизм в каждой стране могут принять меры с целью исключения из сферы охвата настоящей Конвенции ограниченных категорий лиц, работающих по найму на борту морских судов.

8. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в первом докладе о применении Конвенции, представляемом согласно статье 22 Устава Международной организации труда, перечисляет любые категории, которые могли быть исключены в соответствии с пунктами 3 и 7 настоящей статьи, с указанием причин такого исключения, а в последующих докладах сообщает о состоянии своего законодательства и практике в отношении исключенных категорий, а также о том, в какой степени Конвенция проведена в жизнь или проведение ее предполагается в отношении таких категорий.

Статья 3

1. Каждый моряк, к которому применяется настоящая Конвенция, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности.

2. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, указывает продолжительность ежегодного отпуска в декларации, прилагаемой к документу о ратификации.

3. Отпуск в любом случае составляет не менее 30 календарных дней за один год работы.

4. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может впоследствии, в новой декларации, уведомить Генерального директора Международного бюро труда о том, что он устанавливает более длительный отпуск, чем тот, который был указан при ратификации.

Статья 4

1. Моряк, продолжительность работы которого в течение любого года меньше той, которая требуется для приобретения права на полный

отпуск, предусмотренного в предыдущей статье, имеет право в отношении этого года на ежегодный оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы в течение этого года.

2. Выражение «год» в настоящей Конвенции означает календарный год или любой другой период такой же продолжительности.

Статья 5

1. Метод подсчета продолжительности периода работы с целью определения права на отпуск устанавливается компетентным органом власти или соответствующим органом в каждой стране.

2. В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или соответствующим органом в каждой стране, выполнение работы, не предусмотренной при найме, засчитывается в стаж работы.

3. В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или соответствующим органом в каждой стране, отсутствие на работе для прохождения утвержденных курсов морской профессиональной подготовки или по таким не зависящим от заинтересованного моряка причинам, как болезнь, несчастный случай или беременность и роды, засчитываются в стаж работы.

Статья 6

Нижеследующее не засчитывается как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного пунктом 3 статьи 3 настоящей Конвенции:

а) официальные и традиционные праздники, признанные как таковые в стране флага, независимо от того, приходится они на период ежегодного оплачиваемого отпуска или нет;

б) периоды нетрудоспособности в результате болезни, несчастного случая или беременности, в соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или соответствующим органом в каждой стране;

в) временный отпуск на берегу, предоставляемый моряку во время действия контракта;

д) компенсационный отпуск любого рода в соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или соответствующим органом в каждой стране.

Статья 7

1. Каждый моряк, пользующийся ежегодным отпуском, предусмотренным в настоящей Конвенции, получает за полный период этого отпуска по крайней мере свое обычное вознаграждение (включая наличные суммы, равные любой части этого вознаграждения, которая

выдается натурой), начисляемое в соответствии с методом, определяемым компетентным органом власти или соответствующим органом в каждой стране.

2. Суммы, причитающиеся к выплате в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, выплачиваются заинтересованному моряку до отпуска, если иное не предусмотрено в национальном законодательстве или правилах, или в соглашении, касающемся его и работодателя.

3. Моряк, оставляющий службу или увольняемый со службы у своего предпринимателя до того, как он воспользовался положенным ему ежегодным отпуском, получает за такой положенный ему отпуск вознаграждение в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи.

Статья 8

1. Разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части или объединение такого ежегодного отпуска за один год с последующим периодом отпуска могут быть разрешены компетентным органом власти или соответствующим органом в каждой стране.

2. Согласно пункту 1 настоящей статьи, и если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся работодателя и заинтересованного моряка, ежегодный оплачиваемый отпуск, предусматриваемый настоящей Конвенцией, состоит из непрерывного периода.

Статья 9

В исключительных случаях компетентным органом власти или соответствующим органом в каждой стране может быть предусмотрена замена положенного на основании настоящей Конвенции ежегодного отпуска наличной выплатой в сумме, по крайней мере равной вознаграждению, предусмотренному в статье 7.

Статья 10

1. Время, когда предоставляется отпуск, если он не устанавливается правилами, коллективным соглашением, арбитражным решением или иными способами, соответствующими национальной практике, определяется работодателем после консультаций и, насколько возможно, по соглашению с заинтересованным моряком или его представителями.

2. Ни один моряк не обязан, без его согласия, брать положенный ему ежегодный отпуск в ином месте, чем любое, расположенное ближе к его дому место, где он поступил или был нанят на работу, если только положениями коллективного соглашения или национальным законодательством или правилами не предусматривается иное.

3. Если моряк вынужден брать свой ежегодный отпуск в месте ином, чем то, которое разрешается пунктом 2 настоящей статьи, он

имеет право на бесплатный проезд к тому месту, где он поступил или был нанят на работу, расположенному ближе к его дому, а командировочные и другие расходы, вызванные непосредственно его обратной поездкой, относятся за счет работодателя; время на проезд не вычитается из ежегодного оплачиваемого отпуска, положенного моряку.

Статья 11

Любое согласие на отказ от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный пунктом 3 статьи 3, или от использования такого отпуска, за исключением предусмотренных в статье 9 настоящей Конвенции исключительных случаев, является недействительным.

Статья 12

Моряк, уходящий в ежегодный отпуск, отзывается только в случаях особой срочности посредством соответствующего уведомления.

Статья 13

Эффективные меры, соответствующие методам осуществления положений настоящей Конвенции, принимаются для обеспечения надлежащего применения и проведения в жизнь правил или положений о ежегодных оплачиваемых отпусках с помощью должной инспекции или иным образом.

Статья 14

Настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию 1949 года (пересмотренную) об оплачиваемых отпусках морякам.

10. Конвенция Международной организации труда № 153 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1979 года на свою шестьдесят пятую сессию, постановив принять ряд предложений о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте, что является пятым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать седьмого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят девятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться

Конвенцией 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте:

Статья 1

1. Настоящая Конвенция применяется к водителям, работающим по найму либо на предприятиях, занятых перевозками для третьих сторон, либо на предприятиях, перевозящих грузы или пассажиров за свой счет на автомобилях, используемых профессионально для внутренних или международных автомобильных перевозок товаров или пассажиров.

2. Настоящая Конвенция применяется также, если в ней не предусмотрено иное, к владельцам транспортных средств, занятых профессионально автомобильными перевозками, и к членам их семей, которые не получают заработной платы, когда они работают в качестве водителей.

Статья 2

1. Компетентные власти или органы в каждой стране могут исключать из сферы применения настоящей Конвенции или из сферы применения некоторых ее положений лиц, занятых вождением транспортного средства, обеспечивающего:

а) внутригородские перевозки или некоторые виды таких перевозок, учитывая присущие им особые технические условия эксплуатации и местные условия;

б) перевозки, осуществляемые сельскохозяйственными предприятиями или предприятиями лесного хозяйства, в той мере, в какой эти перевозки выполняются тракторами или другими машинами, предназначенными для местных сельскохозяйственных работ или работ в лесном хозяйстве, и служат исключительно целям эксплуатации этих предприятий;

с) перевозки больных и раненых, перевозки для спасательных работ и для противопожарных служб;

д) перевозки, осуществляемые для нужд национальной обороны и полиции, а также для других важнейших служб государственной власти, в той мере, в которой эти виды перевозок не конкурируют с перевозками, осуществляемыми транспортными предприятиями, работающими для третьих сторон;

е) перевозки на такси;

ф) перевозки, которые в зависимости от типа используемого транспортного средства, их вместимости или грузоподъемности, ограниченной величины пробегов, осуществляемых ими, или максимально разрешенной скорости могут рассматриваться как не требующие особого регулирования времени вождения и периодов отдыха.

2. Компетентные власти или органы в каждой стране устанавливают соответствующие нормы относительно времени вождения и периодов отдыха водителей, исключенных из сферы применения настоящей Конвенции или некоторых ее положений, согласно положениям пункта 1 настоящей статьи.

Статья 3

Компетентные власти или органы в каждой стране консультируются с представительными организациями заинтересованных работодателей и работников до принятия решения по любым вопросам, на которые распространяются положения настоящей Конвенции.

Статья 4

1. В целях настоящей Конвенции понятие «продолжительность рабочего времени» означает время, затраченное работающими по найму водителями на:

- а) вождение и другие работы во время передвижения транспортного средства;
- б) вспомогательную работу, связанную с транспортным средством, его пассажирами или его грузом.

2. Периоды простоя или ожидания на транспортном средстве или на рабочем месте, когда работники не располагают свободно своим временем, могут рассматриваться как часть рабочего времени в размере, определяемом в каждой стране компетентными властями или органами, коллективными договорами или любыми другими средствами, соответствующими национальной практике.

Статья 5

1. Ни одному водителю не разрешается без перерыва управлять транспортным средством более четырех часов.

2. Компетентные власти или органы в каждой стране могут, с учетом особых национальных условий, разрешать превышение периода, указанного в пункте 1 настоящей статьи, не более чем на один час.

3. Продолжительность перерыва, указанного в настоящей статье, и, в случае необходимости, его дробление определяются компетентными властями или органами в каждой стране.

4. Компетентные власти или органы в каждой стране могут указывать, в каких случаях положения настоящей статьи не будут применяться ввиду того, что водители имеют достаточные перерывы в результате остановок, предусмотренных графиком, или в результате прерывистого характера их работы.

Статья 6

1. Максимальная общая продолжительность вождения, включая сверхурочную работу, не превышает девяти часов в день или сорока восьми часов в неделю.

2. Общая продолжительность вождения, указанная в пункте 1 настоящей статьи, может подсчитываться в среднем по числу дней или недель, что устанавливается компетентными властями или органами в каждой стране.

3. Общая продолжительность вождения, указанная в пункте 1 настоящей статьи, сокращается при перевозках, осуществляемых в особо трудных условиях. Компетентные власти или органы в каждой стране устанавливают виды перевозок, осуществляемых в таких условиях, и определяют общую продолжительность вождения для этих водителей.

Статья 7

1. Каждый работающий по найму водитель имеет право на перерыв после непрерывного периода работы продолжительностью пять часов, согласно определению, данному в пункте 1 статьи 4 настоящей Конвенции.

2. Продолжительность перерыва, указанного в пункте 1 настоящей статьи, и, в случае необходимости, его дробление определяются компетентными властями или органами в каждой стране.

Статья 8

1. Ежедневный отдых водителей составляет не менее десяти последовательных часов в течение любого двадцатичетырехчасового периода, считая с начала рабочего дня.

2. Ежедневный отдых может подсчитываться в среднем за периоды, которые определяются компетентными властями или органами в каждой стране; однако продолжительность такого отдыха составляет в любом случае не менее восьми часов и не сокращается до восьми часов более двух раз в неделю.

3. Компетентные власти или органы в каждой стране могут предусматривать периоды ежедневного отдыха различной продолжительности, в зависимости от того, идет ли речь о перевозках пассажиров или грузов и от того, проводится ли отдых в месте проживания водителя или в другом месте, при условии соблюдения положений пунктов 1 и 2 настоящей статьи о минимальном количестве часов.

4. Компетентные власти или органы в каждой стране могут предусматривать исключения из положений пунктов 1 и 2 настоящей статьи в отношении продолжительности периодов ежедневного отдыха и использования таких периодов отдыха в случае, если на транспорт-

ных средствах имеется два водителя и если транспортные средства перевозят на паромов или поездах.

5. Во время ежедневного отдыха от водителя не требуется находиться на транспортном средстве или вблизи от него, если им приняты необходимые меры предосторожности для обеспечения безопасности транспортного средства и его груза.

Статья 9

1. Компетентные власти или органы в каждой стране могут разрешать временные исключения, но лишь в той степени, в которой это требуется для выполнения необходимых работ, путем продления времени вождения, продления непрерывного рабочего времени, а также сокращения продолжительности ежедневного отдыха, предусмотренных в статьях 5, 6, 7 и 8 настоящей Конвенции:

а) при несчастном случае, неисправности, непредвиденной задержке, неполадках в обслуживании или при перебоях в движении;

б) в случае чрезвычайных обстоятельств;

с) в случае срочной и исключительной необходимости обеспечить работу коммунальных служб.

2. Если национальные или местные условия, в которых функционирует дорожный транспорт, не позволяют строго соблюдать статьи 5, 6, 7 или 8 настоящей Конвенции, компетентные власти или органы в каждой стране могут также разрешать продления времени вождения, продления непрерывного рабочего времени и сокращения продолжительности ежедневного отдыха, предусмотренных в этих статьях, и разрешать исключения из применения статей 5, 6 или 8 в отношении водителей, охваченных пунктом 2 статьи 1 настоящей Конвенции. В этом случае соответствующий Член Организации в прилагаемой к ратификации декларации описывает эти национальные или местные условия, а также продления, сокращения или исключения, разрешенные согласно этому пункту. Каждый Член Организации в своем докладе, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, указывает на любой прогресс, который мог быть достигнут с целью более строгого или более широкого применения статей 5, 6, 7 и 8 настоящей Конвенции, и может в любое время заменить эту декларацию новой декларацией.

Статья 10

1. Компетентные власти или органы в каждой стране:

а) предусматривают ведение индивидуальной контрольной книжки и предписывают условия ее выдачи, ее содержание и способ ее заполнения водителями;

б) устанавливают процедуру объявления часов, отработанных в соответствии с положениями пункта 1 статьи 9 настоящей Конвенции, и обстоятельств, обосновывающих их.

2. Каждый Работодатель:

а) ведет, согласно образцу, утвержденному компетентными властями или органом в каждой стране, ведомость с указанием часов работы и отдыха каждого работающего у него водителя;

б) представляет эту ведомость в распоряжение контрольных органов власти, согласно условиям, установленным компетентными властями или органами в каждой стране.

3. Традиционные средства контроля, указанные в пунктах 1 и 2 настоящей статьи, если это окажется необходимым в отношении некоторых категорий транспорта, заменяются или дополняются, по мере возможности, современными средствами, такими, например, как тахографы, согласно правилам, устанавливаемым компетентными властями или органами в каждой стране.

Статья 11

Компетентные власти или органы каждой страны предусматривают:

а) соответствующую систему инспекции, включающую проведение контроля на предприятиях и на дорогах;

б) соответствующие санкции на случай несоблюдения требований настоящей Конвенции.

Статья 12

Положения настоящей Конвенции применяются путем законодательства или правил, если только они не применяются посредством коллективных договоров или арбитражных решений, или любым другим способом согласно национальной практике.

Статья 13

Настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию 1939 года о продолжительности рабочего времени и отдыха на дорожном транспорте.

11. Конвенция Международной организации труда № 171 «О ночном труде» от 26 июня 1990 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1990 года на свою семьдесят седьмую сессию,

принимая к сведению положения международных трудовых конвенций и рекомендаций о ночном труде детей и подростков и, в частности, положения Конвенции и Рекомендации 1946 года о ночном труде подростков на непромышленных работах, Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде подростков в промышленности и Рекомендации 1921 года о ночном труде детей и подростков в сельском хозяйстве,

принимая к сведению положения международных трудовых конвенций и рекомендаций о ночном труде женщин и, в частности, положения Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин и приложенного к ней Протокола 1990 года, Рекомендации 1921 года о труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве и пункта 5 Рекомендации 1952 года об охране материнства,

принимая к сведению положения Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий,

принимая к сведению положения Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства,

постановив принять ряд предложений о ночном труде, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот девяностого года следующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1990 года о ночном труде.

Статья 1

В целях настоящей Конвенции:

а) термин «ночной труд» означает любую работу, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полночью и 5 часами утра, устанавливаемого компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников или коллективными договорами;

б) термин «работник, работающий в ночное время» означает лицо, работающее по найму, работа которого требует осуществления трудовой функции в ночное время в течение значительного количества часов сверх установленного предела. Этот предел устанавливается компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников или коллективными договорами.

Статья 2

1. Настоящая Конвенция применяется ко всем лицам, работающим по найму, за исключением тех, кто занят в сельском хозяйстве, животноводстве, рыболовстве, морском и речном транспорте.

2. Член Организации, ратифицирующий Конвенцию, может после консультаций с соответствующими представительными организациями работодателей и работников исключать полностью или частично из сферы ее действия ограниченные категории работников, когда применение к ним Конвенции могло бы повлечь за собой особые проблемы существенного характера.

3. Каждый Член Организации, который пользуется возможностью, предусмотренной в пункте 2 настоящей статьи, указывает в своих докладах о применении Конвенции, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава МОТ, все исключенные таким образом конкретные категории работников и причины их исключения. Он сообщает также о всех мерах, принимаемых с целью постепенного распространения положений Конвенции на соответствующих работников.

Статья 3

1. Принимаются конкретные меры, требуемые в силу особенностей ночного труда, которые включают, как минимум, меры, указанные в статьях 4—10, в отношении работников, работающих в ночное время, с целью охраны их здоровья, содействия им в выполнении их семейных и общественных обязанностей, предоставления им возможностей для профессионального роста и выплаты соответствующей компенсации. Такие меры принимаются также в области безопасности труда и охраны материнства для всех работников, выполняющих работу в ночное время.

2. Указанные в пункте 1 меры могут вводиться постепенно.

Статья 4

1. По просьбе работников им предоставляется право на прохождение бесплатного медицинского обследования и на получение консультаций относительно того, как уменьшить или избежать ущерба для здоровья, связанного с их работой:

а) перед назначением в качестве работника, работающего в ночное время;

б) через регулярные промежутки времени в течение выполнения такой работы;

с) если в течение выполнения такой работы наблюдается ухудшение здоровья, которое вызвано факторами, связанными с работой в ночное время.

2. Кроме заключения о непригодности к работе в ночное время, результаты таких обследований не передаются другим лицам без согласия самих работников и не используются с ущербом для них.

Статья 5

Работникам, выполняющим работу в ночное время, предоставляются соответствующие возможности для получения первой медицинской помощи, включая их быструю доставку, в случае необходимости, в такое место, где может быть обеспечено должное лечение.

Статья 6

1. Работники, работающие в ночное время и признанные по причинам состояния здоровья непригодными для ночного труда, переводятся, по мере возможности, на сходную работу, которую они способны выполнять.

2. Если перевод на такую работу практически неосуществим, то эти работники получают такие же пособия, как и другие работники, которые являются нетрудоспособными или не могут найти работу.

3. Работнику, работающему в ночное время и признанному временно непригодным для ночного труда, обеспечивается такая же защита от увольнения или предупреждения об увольнении, как и другим работникам, которые не допускаются к работе по состоянию здоровья.

Статья 7

1. Принимаются меры, обеспечивающие наличие альтернативной ночному труду работы для работников-женщин, которые в противном случае были бы вынуждены выполнять работу в ночное время:

а) до и после рождения ребенка в течение периода продолжительностью по крайней мере шестнадцать недель, из которых не менее восемь недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка;

б) в течение дополнительных периодов, в отношении которых выдается медицинское свидетельство, удостоверяющее, что это необходимо для здоровья матери или ребенка:

i) во время беременности;

ii) в течение определенного времени сверх периода после рождения ребенка, устанавливаемого в соответствии с вышеуказанным подпунктом а), продолжительность которого определяется компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

2. Указанные в пункте 1 настоящей статьи меры могут включать перевод на работу в дневное время, если это возможно, предостав-

ление пособий по социальному обеспечению или продление отпуска по беременности и родам.

3. В течение периодов, указанных в пункте 1 настоящей статьи:

а) работник-женщина не может быть уволена и не может получить предупреждение об увольнении, за исключением случая наличия законных оснований, не связанных с беременностью или рождением ребенка;

б) доход работника-женщины поддерживается на уровне, достаточном для содержания ее самой и ее ребенка в соответствии с надлежащим уровнем жизни. Поддержание дохода на таком уровне может обеспечиваться посредством любой из мер, указанной в пункте 2 настоящей статьи, другими соответствующими мерами или сочетанием этих мер;

с) работник-женщина не теряет льгот, связанных с положением, выслугой лет и возможностями профессионального продвижения, которые могут предоставляться ей в силу того, что она работает в ночное время.

4. Положения настоящей статьи не должны иметь следствием снижение уровня защищенности и льгот, связанных с отпуском по беременности и родам.

Статья 8

Компенсации работникам, работающим в ночное время, касающиеся продолжительности рабочего времени, оплаты труда или аналогичных льгот, должны учитывать особенности ночного труда.

Статья 9

Работникам, работающим в ночное время, а также, по мере необходимости, другим работникам, в период, когда они заняты ночным трудом, предоставляются соответствующие социально-бытовые услуги.

Статья 10

1. До введения рабочих графиков, требующих использования ночного труда, работодатель проводит консультации с представителями заинтересованных работников относительно конкретного содержания таких графиков и форм организации труда в ночное время, которые наиболее приспособлены к предприятию и его персоналу, а также относительно необходимых мер по гигиене труда и социально-бытовым службам. На предприятиях, использующих труд работников, работающих в ночное время, эти консультации проводятся регулярно.

2. В целях настоящей статьи термин «представители работников» означает лиц, которые признаны таковыми национальным законо-

дательством или практикой в соответствии с Конвенцией 1971 года о представителях работников.

Статья 11

1. Положения настоящей Конвенции могут применяться посредством законов или правил, коллективных договоров, арбитражных или судебных решений, посредством сочетания этих способов или любым иным образом, соответствующим национальным условиям и практике. Если они не приводятся в действие другими способами, они применяются посредством законов или правил.

2. Если положения настоящей Конвенции применяются посредством законов или правил, должны проводиться предварительные консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

**12. Конвенция Международной организации труда № 175
«О работе на условиях неполного рабочего времени»
от 24 июня 1994 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 7 июня 1994 года на свою 81-ю сессию,

принимая во внимание актуальность для трудящихся, занятых неполное рабочее время, положений Конвенции 1951 года о равном вознаграждении, Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий и Конвенции и Рекомендации 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями,

принимая во внимание актуальность для этих трудящихся Конвенции 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы и Рекомендации 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения),

признавая важность производительной и свободно избранной занятости для всех трудящихся, экономическое значение работы на условиях неполного рабочего времени, необходимость того, чтобы политика в области занятости учитывала роль работы на условиях неполного рабочего времени в деле создания дополнительных возможностей занятости, и необходимость обеспечения защиты трудящихся, занятых неполное рабочее время в таких областях, как доступ к занятости, условия труда и социальное обеспечение,

постановив принять ряд предложений, касающихся работы на условиях неполного рабочего времени, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот девяносто четвертого года следующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени.

Статья 1

Применительно к настоящей Конвенции:

a) термин «трудящийся, занятый неполное рабочее время» означает работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации;

b) нормальная продолжительность рабочего времени, указанная в подпункте a), может рассчитываться по понедельно или в среднем за определенный учетный период;

c) термин «трудящийся, занятый полное рабочее время и находящийся в сравнимой ситуации» означает трудящегося, занятого полное рабочее время, который:

i) имеет такой же тип трудовых отношений;

ii) имеет такие же или аналогичные вид работы или профессию; и

iii) работает в том же подразделении или, если в нем не имеется трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации, то на том же предприятии, или, если на этом предприятии не имеется трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации, то в той же отрасли экономической деятельности, что и соответствующий трудящийся, занятый неполное рабочее время;

d) не считаются трудящимися, занятыми неполное рабочее время, трудящиеся, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы вследствие имеющего коллективный характер временного сокращения нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам.

Статья 2

Настоящая Конвенция не затрагивает более благоприятные положения, применимые к трудящимся, занятым неполное рабочее время, в силу других международных конвенций по труду.

Статья 3

1. Настоящая Конвенция применяется ко всем трудящимся, занятым неполное рабочее время, при том понимании, что каждое государство-член может после консультации с представительными организациями заинтересованных работодателей и трудящихся исключить полностью или частично из сферы ее применения отдельные категории трудящихся или подразделений, если ее применение к ним вызывает особые проблемы существенного характера.

2. Каждое государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию и использующее предусмотренную в предыдущем пункте возможность, в своих докладах о применении этой Конвенции, направляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, указывает все исключенные таким образом отдельные категории трудящихся или подразделений и причины, по которым такое исключение считалось или по-прежнему считается необходимым.

Статья 4

Принимаются меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались такой же защитой, как и находящиеся в сравнимой ситуации трудящиеся, занятые полное рабочее время, в отношении:

- а) права на организацию, права на ведение коллективных переговоров и права на деятельность в качестве представителей трудящихся;
- б) безопасности и гигиены труда;
- с) дискриминации в области труда и занятий.

Статья 5

Принимаются меры, соответствующие национальному законодательству и практике, обеспечивающие, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, не получали, единственно по причине того, что они заняты неполное рабочее время, основную зарплату, которая при расчете почасово, по выработке или сдельно была бы меньше, чем рассчитываемая тем же методом основная зарплата трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

Статья 6

Предусмотренные законом системы социального обеспечения лиц, занятых профессиональной деятельностью, должны быть приспособлены таким образом, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались условиями, эквивалентными тем, которыми пользуются трудящиеся, занятые полное рабочее время и находящиеся в сравнимой ситуации; эти условия могут определяться пропорцио-

нально продолжительности рабочего времени, взносам или заработку, или другими методами, соответствующими национальным законодательству и практике.

Статья 7

Принимаются меры для обеспечения того, чтобы трудящимся, занятым неполное рабочее время, были предоставлены условия, эквивалентные тем, которые имеют трудящиеся, занятые полное рабочее время и находящиеся в сравнимой ситуации, в следующих областях:

- a) защита материнства;
- b) прекращение трудовых отношений;
- c) ежегодный оплачиваемый отпуск или оплачиваемые праздничные дни; и
- d) отпуск по болезни, при том понимании, что денежные выплаты могут рассчитываться пропорционально продолжительности рабочего времени или заработку.

Статья 8

1. Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, у которых продолжительность рабочего времени или заработок ниже установленной минимальной нормы, могут исключаться государством-членом:

- a) из сферы применения любых предусмотренных законом систем социального обеспечения, указанных в статье 6, но не в отношении обеспечения в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием;
- b) из сферы действия любых мер, принимаемых в областях, указанных в статье 7, за исключением мер по защите материнства, кроме тех, которые определены предусмотренными законом системами социального обеспечения.

2. Указанные в пункте 1 минимальные нормы должны быть достаточно низкими, чтобы не исключать неоправданно большое число трудящихся, занятых неполное рабочее время.

3. Государство-член, пользующееся предусмотренной в пункте 1 возможностью:

- a) периодически пересматривает действующие минимальные нормы;
- b) в своих докладах о применении Конвенции, направляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, указывает действующие минимальные нормы и объясняющие их причины и сообщает, рассматривается ли возможность постепенного распространения защиты на исключенных трудящихся.

4. С наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся проводятся консультации по поводу установления, пересмотра и изменения указанных в настоящей статье минимальных норм.

Статья 9

1. Принимаются меры, облегчающие доступ к производительной и свободно избранной работе на условиях неполного рабочего времени, отвечающей интересам как работодателей, так и трудящихся, при условии обеспечения защиты, предусмотренной в вышеприведенных статьях 4–7.

2. Эти меры включают:

а) пересмотр законодательства, способного воспрепятствовать работе на условиях неполного рабочего времени или даче согласия на нее, или вызвать негативное отношение к ней;

б) использование служб занятости, где таковые существуют, для выявления имеющихся возможностей работы на условиях неполного рабочего времени и ознакомления с ними в ходе их деятельности по распространению информации и трудоустройству;

с) особое внимание в рамках политики в области занятости к нуждам и пожеланиям специфических групп, таких как безработные, трудящиеся с семейными обязанностями, пожилые трудящиеся, трудящиеся-инвалиды и трудящиеся, получающие образование или подготовку.

3. Эти меры могут также включать проведение исследований и распространение информации о том, в какой степени работа на условиях неполного рабочего времени отвечает экономическим и социальным целям работодателей и трудящихся.

Статья 10

В соответствующих случаях принимаются меры, обеспечивающие, чтобы переход с работы на условиях полного рабочего времени на работу на условиях неполного рабочего времени или наоборот осуществлялся добровольно, в соответствии с национальными законодательством и практикой.

Статья 11

Положения настоящей Конвенции реализуются посредством законодательства, если только они не применяются посредством коллективных договоров или любым иным способом, соответствующим национальной практике. До принятия такого законодательства проводятся консультации с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся.

**13. Конвенция Международной организации труда № 180
«О продолжительности рабочего времени моряков
и укомплектовании судов экипажами» от 22 октября 1996 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 8 октября 1996 года на свою 84-ю сессию, принимая во внимание положения Конвенции 1976 года о минимальных нормах в торговом флоте, Протокола к ней 1996 года и Конвенции 1996 года об инспекции труда моряков,

напоминая о соответствующих положениях следующих актов Международной морской организации: Международной конвенции 1974 года об охране человеческой жизни на море, с поправками, Международной конвенции 1978 года о нормах подготовки и дипломирования моряков и несения вахты, с поправками 1995 года, Резолюции Ассамблеи А481 (XII) (1981) о принципах безопасного укомплектования судов экипажами, Резолюции Ассамблеи А741 (18) (1993) о Международном кодексе безопасной эксплуатации судов и предотвращении загрязнения окружающей среды (Международный кодекс управления безопасностью (ИСМ)) и Резолюции Ассамблеи А772 (18) (1993) о факторах усталости, учитываемых при укомплектовании судов экипажами,

напоминая о вступлении в силу 16 ноября 1994 года Конвенции Организации Объединенных Наций по морскому праву 1982 года,

постановив принять ряд предложений по пересмотру Конвенции (пересмотренной) 1958 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа и Рекомендации 1958 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа, что является вторым пунктом повестки дня сессии; и

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцать второго дня октября месяца одна тысяча девятьсот девяносто шестого года следующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1996 года о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами.

РАЗДЕЛ I. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Статья 1

1. Настоящая Конвенция применяется ко всем морским судам, находящимся как в государственной, так и в частной собственности, которые зарегистрированы на территории любого государства-члена,

для которого настоящая Конвенция имеет силу, и которые обычно занимаются торговыми морскими операциями. Применительно к настоящей Конвенции судно, находящееся в реестре двух государств-членов, считается зарегистрированным на территории того из них, под чьим флагом оно плавает.

2. Компетентный орган применяет положения настоящей Конвенции к коммерческому морскому рыболовству в той мере, в которой он сочтет это практически осуществимым после консультаций с представительными организациями владельцев рыболовных судов и рыбаков.

3. В случае возникновения сомнений в отношении того, может ли то или иное судно рассматриваться как морское судно или как занимающееся торговыми морскими операциями или коммерческим морским рыболовством применительно к настоящей Конвенции, данный вопрос решается компетентным органом после консультаций с заинтересованными организациями судовладельцев, моряков и рыбаков.

4. Настоящая Конвенция не применяется к деревянным судам традиционной постройки, таким как плоскодонные шлюпки и джонки.

Статья 2

Применительно к настоящей Конвенции:

a) термин «компетентный орган» означает министра, правительственное ведомство или другой орган власти, уполномоченный издавать нормативные акты, приказы или инструкции, имеющие обязательную силу в отношении продолжительности рабочего времени или времени отдыха моряков или укомплектования судов экипажами;

b) термин «рабочее время» означает время, в течение которого моряк обязан выполнять работу в интересах судна;

c) термин «время отдыха» означает время, находящееся за рамками рабочего времени; этот термин не включает короткие перерывы;

d) термин «моряк» означает любое лицо, определяемое таким образом национальным законодательством или коллективными договорами, которое работает по найму в любом качестве на борту морского судна, к которому применяется настоящая Конвенция;

e) термин «судовладелец» означает собственника судна или любую иную организацию или лицо, например управляющего или фрахтователя судна без экипажа, которым судовладелец передает ответственность за эксплуатацию судна и которые тем самым соглашаются взять на себя все сопутствующие ей функции и обязанности.

РАЗДЕЛ II. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА МОРЯКОВ

Статья 3

В пределах, указанных в статье 5, устанавливается либо максимальное количество рабочих часов, которое не должно превышать за определенный период времени, либо минимальное количество часов отдыха, которое должно предоставляться в течение определенного периода времени.

Статья 4

Государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, признает, что нормальная продолжительность рабочего времени моряков, как и других трудящихся, должна рассчитываться на основе 8-часового рабочего дня при одном выходном дне в неделю и отдыхе в праздничные дни. Однако это не должно препятствовать установлению государством-членом процедур, дающих право на заключение или регистрацию коллективного договора, в котором нормальное рабочее время моряков устанавливается на основе не менее благоприятной, чем указанная норма.

Статья 5

1. Пределы рабочего времени или времени отдыха должны устанавливаться следующим образом:

а) максимальная продолжительность рабочего времени не должна превышать:

- i) 14 часов в течение любого 24-часового периода; и
- ii) 72 часов в течение любой семидневки; или

б) минимальная продолжительность времени отдыха не должна быть менее:

- i) десяти часов в течение любого 24-часового периода; и
- ii) 77 часов в течение любой семидневки.

2. Время отдыха можно делить не более чем на два периода, продолжительность одного из которых должна быть по крайней мере равной шести часам, а интервал между последовательными периодами отдыха не должен превышать 14 часов.

3. Сборы для осмотра и учения, учебная отработка действий по борьбе с пожаром и шлюпочные учебные занятия, а также учебные занятия, предписываемые национальным законодательством и международными актами, проводятся таким образом, чтобы свести к минимуму нарушение времени отдыха и не вызывать усталость.

4. В ситуациях, когда моряк находится в состоянии готовности, например, если в машинном отделении отсутствует персонал, моряку

должен быть предоставлен, в порядке компенсации, адекватный период свободного времени, если нормальная продолжительность времени отдыха нарушается вызовами на рабочее место.

5. В случае отсутствия коллективного договора или арбитражного решения, или если компетентный орган определяет, что положения коллективного договора или арбитражного решения недостаточны для проведения в жизнь положений пунктов 3 или 4, компетентный орган определяет такие меры, которые обеспечивают соответствующим морякам достаточное время отдыха.

6. Ничто в пунктах 1 и 2 не препятствует государству-члену иметь национальное законодательство или процедуру, посредством которых компетентный орган разрешал бы или регистрировал коллективные договоры, позволяющие отступать от установленных норм. В такого рода отступлениях необходимо следовать, по мере возможности, указанным нормам, но можно принимать во внимание более частые или более продолжительные периоды отпусков или предоставление компенсационных отгулов несущим вахту морякам или морякам, работающим на борту судов в коротких рейсах.

7. Государство-член должно требовать, чтобы на легкодоступном месте вывешивалась таблица с указанием внутреннего трудового распорядка на борту судна, в которой по каждой должности должны указываться, как минимум:

- а) режим работы в море и работы в порту; и
- б) максимальное количество часов работы или минимальное количество часов отдыха, предусматриваемых законами, подзаконными актами или коллективными договорами, имеющими силу в государстве флага.

8. Указанная в пункте 7 таблица должна быть составлена по стандартной форме на рабочем языке или языках, используемых на судне, а также на английском языке.

Статья 6

Моряки в возрасте до 18 лет не должны работать в ночное время. Применительно к настоящей статье «ночное время» означает период по крайней мере в девять последовательных часов, включая интервал от полуночи до 5 часов утра. Настоящее положение может не применяться, если оно отрицательно сказывается на проведении эффективного профессионального обучения моряков в возрасте от 16 до 18 лет в соответствии с одобренными программами и расписанием.

Статья 7

1. Ничто в настоящей Конвенции не должно рассматриваться как ущемляющее право капитана судна требовать от моряка, чтобы он работал необходимое количество часов для непосредственного обеспечения безопасности судна, лиц, находящихся на борту, или груза, а также для оказания помощи другим судам или лицам, терпящим бедствие в море.

2. В соответствии с пунктом 1 капитан может приостанавливать действие графика рабочего времени или времени отдыха и требовать от моряка, чтобы он работал необходимое количество часов до восстановления нормальной ситуации.

3. Как только после восстановления нормальной ситуации появляется практическая возможность, капитан принимает меры к тому, чтобы моряку, работавшему в течение предусмотренного графиком времени отдыха, был предоставлен адекватный период времени отдыха.

Статья 8

1. Государство-член требует ведения учета ежедневной продолжительности рабочего времени моряков или ежедневной продолжительности времени отдыха для цели проверки их соответствия положениям статьи 5. Моряк получает копию относящихся к нему учетных записей, которая должна быть заверена капитаном или уполномоченным им лицом, а также моряком.

2. Компетентный орган определяет порядок ведения такого учета на борту судна, в том числе промежутки времени, через которые должна записываться информация. Компетентный орган устанавливает единую форму учета рабочего времени или времени отдыха моряков, принимая во внимание все имеющиеся указания Международной организации труда, или использует стандартную форму, разработанную Организацией. В единой форме используется язык или языки, указанные в пункте 8 статьи 5.

3. Копии текстов соответствующих положений национального законодательства, касающихся настоящей Конвенции, а также соответствующих коллективных договоров должны находиться на борту судна и быть легкодоступными для экипажа.

Статья 9

Компетентный орган изучает и утверждает через соответствующие промежутки времени, указанные в статье 8, учетные записи для осуществления контроля за соблюдением положений, регулирующих

продолжительность рабочего времени или времени отдыха, которые проводят в жизнь положения настоящей Конвенции.

Статья 10

Если учетные записи или другие данные свидетельствуют о нарушении положений, регулирующих продолжительность рабочего времени или времени отдыха, компетентный орган должен требовать, во избежание будущих нарушений, принятия соответствующих мер, включая, если необходимо, изменение состава судового экипажа.

РАЗДЕЛ III. УКОМПЛЕКТОВАНИЕ СУДОВ ЭКИПАЖАМИ

Статья 11

1. Каждое судно, к которому применяется настоящая Конвенция, должно быть укомплектовано достаточным по численности, способным обеспечить безопасное плавание и эффективно работающим экипажем в соответствии с документом о минимальных требованиях к укомплектованию экипажами для обеспечения безопасности судов или равнозначным ему документом, принятым компетентным органом.

2. При определении, одобрении или пересмотре уровней укомплектования экипажами компетентный орган учитывает:

а) необходимость предотвращения или сведения до минимума, по мере практической возможности, сверхурочного рабочего времени в целях обеспечения достаточного отдыха и уменьшения усталости; а также

б) международные акты, указанные в преамбуле.

Статья 12

Лица в возрасте до 16 лет не должны работать на борту судна.

РАЗДЕЛ IV. ОБЯЗАННОСТИ СУДОВЛАДЕЛЬЦЕВ И КАПИТАНОВ

Статья 13

Судовладелец обеспечивает, чтобы капитан имел необходимые ресурсы, включая ресурсы для обеспечения должного укомплектования судна экипажем, с целью соблюдения обязательств по настоящей Конвенции. Капитан принимает все необходимые меры для обеспечения того, чтобы требования, вытекающие из настоящей Конвенции в отношении продолжительности рабочего времени и времени отдыха моряков, соблюдались.

РАЗДЕЛ V. ПРИМЕНЕНИЕ

Статья 14

Государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, несет ответственность за применение ее положений посредством законов или подзаконных актов, если только ее применение не обес-

печивается коллективными договорами, арбитражными или судебными решениями.

Статья 15

Государство-член:

а) принимает все необходимые меры, включая введение соответствующих санкций и мер корректирующего характера, для обеспечения реального соблюдения положений настоящей Конвенции;

б) имеет соответствующие службы инспекции для надзора за применением мер, принимаемых во исполнение настоящей Конвенции, и обеспечивает их необходимыми для этой цели ресурсами; а также

с) после консультаций с организациями судовладельцев и моряков, принимает процедуры расследования жалоб, касающихся любых вопросов, затрагиваемых в настоящей Конвенции.

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 16

Настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию (пересмотренную) 1958 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа; Конвенцию (пересмотренную) 1949 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа; Конвенцию 1946 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа; а также Конвенцию 1936 года о рабочем времени на борту судов и составе судового экипажа. С даты вступления в силу настоящей Конвенции вышеперечисленные Конвенции закрываются для ратификации.

14. Конвенция Международной организации труда № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» от 28 июня 1930 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 10 июня 1930 года на свою четырнадцатую сессию,

постановив принять ряд предложений о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях, что является частью второго пункта повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцать восьмого дня июня месяца тысяча девятьсот тридцатого года нижеследующую Конвенцию, которая может

именоваться Конвенцией 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях и которая подлежит ратификации Членами Международной Организации Труда в соответствии с положениями Устава Международной Организации Труда:

Статья 1

1. Настоящая Конвенция применяется к лицам, работающим на следующих предприятиях, государственных или частных:

а) коммерческие или торговые учреждения, включая почтовые, телеграфные и телефонные службы, а также торговые или коммерческие службы любых других учреждений;

б) учреждения и административные органы, где работающие лица заняты в основном канцелярской работой;

с) учреждения, носящие одновременно торговый и промышленный характер, за исключением тех, которые рассматриваются как промышленные учреждения.

Компетентный орган власти в каждой стране устанавливает разграничение между коммерческими учреждениями и учреждениями, на которых выполняется в основном канцелярская работа, с одной стороны, и промышленными и сельскохозяйственными учреждениями, с другой стороны.

2. Конвенция не применяется к лицам, работающим в следующих учреждениях:

а) учреждениях, имеющих целью лечение и уход за больными, престарелыми, неимущими и душевнобольными;

б) гостиницах, ресторанах, пансионатах, клубах, кафе и других предприятиях общественного питания;

с) зрелищных и увеселительных предприятиях.

Однако Конвенция применяется к лицам, занятым в филиалах предприятий, перечисленных в подпунктах а, б и с настоящего пункта, в том случае, если бы эти филиалы, будучи автономными учреждениями были включены в список учреждений, к которым Конвенция применяется.

3. Компетентный орган власти каждой страны может изъять из-под действия настоящей Конвенции:

а) учреждения, в которых заняты лишь члены семьи работодателя;

б) учреждения, персонал которых занят осуществлением функций государственной власти;

с) лиц, занимающих руководящие или доверительные посты;

д) коммивояжеров и представителей учреждений в той мере, в какой они выполняют свою работу вне учреждений.

Статья 2

В целях настоящей Конвенции в качестве «рабочего времени» рассматривается период, в течение которого работники находятся в распоряжении нанимателя; из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении нанимателя.

Статья 3

Рабочее время лиц, к которым применяется настоящая Конвенция, не превышает сорока восьми часов в неделю и восьми часов в день, за исключением случаев, предусмотренных ниже.

Статья 4

Недельное рабочее время, предусмотренное в статье 3, распределяется таким образом, чтобы дневное рабочее время не превышало десяти часов.

Статья 5

В случае коллективной приостановки работы, являющейся результатом а) местных праздников или б) аварий или непреодолимой силы (аварии оборудования, прекращения подачи энергии, света, отопления или воды или события, наносящие учреждению серьезный материальный ущерб), дневное рабочее время может увеличиваться в счет компенсации потерянных рабочих часов на следующих условиях:

- а) отработки могут разрешаться не более тридцати дней в году и должны проводиться в разумный срок;
- б) продолжительность рабочего дня не может увеличиваться более чем на один час;
- с) продолжительность рабочего дня не может превышать десяти часов.

2. Компетентный орган власти извещается о характере, причине и дате коллективной приостановки в работе, о количестве потерянных рабочих часов и временных изменениях, предусмотренных в графике работы.

Статья 6

В исключительных случаях, когда условия, в которых должна проходить работа, делают неприменимыми положения статей 3 и 4, государственные органы власти могут разрешить распределение рабочего времени на более длительный период, чем неделя, при условии, что среднее рабочее время, исчисленное на основе принимаемого во внимание числа недель, не превышает сорока восьми часов в неделю и что дневное рабочее время не превышает десяти часов.

Статья 7

Постановления государственного органа власти устанавливают:

1. Постоянные исключения, допускаемые в отношении:

а) некоторых категорий лиц, работа которых является прерывистой по своему характеру, как, например, дворники и персонал, ответственный за содержание рабочих помещений и складов;

б) категорий лиц, непосредственно занятых на подготовительных или подсобных работах, которые обязательно должны быть выполнены вне пределов, предусмотренных для рабочего времени остальных лиц, занятых в учреждении;

с) магазинов или других учреждений, когда характер работы, численность населения или число занятых на работе лиц делает неприемлемым рабочее время, установленное в статьях 3 и 4.

2. Временные исключения, которые могут допускаться в следующих случаях:

а) в случае аварии или угрозы аварии, в случае непреодолимой силы или в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования, но лишь в той мере, в какой это необходимо, чтобы избежать серьезных затруднений в нормальном ходе работы учреждения;

б) во избежание потери скоропортящихся товаров или для предотвращения срыва технических результатов работы;

с) для того, чтобы создать условия для проведения специальных работ, как, например, проведение инвентаризации, составление балансов, проведение расчетных операций, работы, связанные с ликвидацией предприятия, и подведение счетов;

д) для того, чтобы позволить учреждениям избежать чрезмерной нагрузки в работе в результате особых обстоятельств, поскольку нельзя нормально ожидать от нанимателя использования других мер.

3. За исключением случаев, охватываемых подпунктом а пункта 2, постановления, разработанные в соответствии с настоящей статьёй, определяют пределы увеличения продолжительности рабочего дня, а в отношении временных исключений — также пределы увеличения продолжительности рабочего времени в течение года.

4. Ставки заработной платы за дополнительное рабочее время, предусмотренное в подпунктах б, с и д пункта 2 настоящей статьи, увеличиваются по меньшей мере на 25 процентов по сравнению с обычными ставками.

Статья 8

Постановления, предусмотренные в статьях 6 и 7, принимаются после консультаций с соответствующими организациями работода-

телей и работников, с особым учетом коллективных договоров, где таковые существуют, заключенных между данными организациями.

Статья 9

Положения настоящей Конвенции могут быть отменены в любой стране решением правительства в случае войны или в случае других чрезвычайных обстоятельств, представляющих угрозу для национальной безопасности.

Статья 10

1. Ничто в настоящей Конвенции не затрагивает никаких обычаев и соглашений, предусматривающих менее продолжительное рабочее время или более высокую ставку вознаграждения, чем это установлено в настоящей Конвенции.

2. Любое ограничение, устанавливаемое настоящей Конвенцией, является дополнением, а не отменой любых других ограничений, установленных любым законом, любым декретом или любым постановлением, которые предусматривают менее продолжительное рабочее время или более высокую ставку вознаграждения, чем предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 11

В целях эффективного применения положений настоящей Конвенции:

1. Принимаются необходимые меры для обеспечения соответствующей инспекции.

2. Каждый работодатель обязан:

а) извещать посредством объявлений, вывешиваемых на видном месте в учреждении или в любом другом подходящем месте, или другим способом, одобренным компетентными органами власти, о времени начала и окончания рабочего дня или, если работа ведется посменно, о времени начала и окончания работы каждой смены;

б) извещать таким же образом о времени отдыха, предоставленного работникам, которое в силу статьи 2 не включается в рабочее время;

в) вести учет в одобренной компетентными властями форме всего сверхурочного времени, отработанного в силу пункта 2 статьи 7, о размере оплаты, предоставляемой за эти сверхурочные часы.

3. Использование любого лица вне рамок рабочего времени, установленного в соответствии с подпунктом а пункта 2, или во время часов, установленных в соответствии с подпунктом в пункта 2 настоящей статьи, считается незаконным.

Статья 12

Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, принимает необходимые меры посредством введения системы санкций с целью применения положений Конвенции.

**15. Конвенция Международной организации труда № 47
«О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю»
от 22 июня 1935 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся в Женеве 4 июня 1935 года на свою девятнадцатую сессию, принимая во внимание, что вопрос о сокращении продолжительности рабочей недели является шестым пунктом повестки дня сессии, принимая во внимание, что безработица приняла настолько широкие размеры и продолжается уже настолько длительное время, что в настоящее время миллионы работников в мире страдают от нищеты и лишений, за которые они не ответственны и от которых они имеют законное право быть избавленными,

считая желательным, чтобы трудящиеся могли в практически возможной мере пользоваться плодами технического прогресса, быстрое развитие которого характеризует современную промышленность,

считая, что для проведения в жизнь резолюций, принятых на восемнадцатой и девятнадцатой сессиях Международной конференции труда, необходимо предпринять усилия для сокращения в возможно большей мере продолжительности рабочего времени во всех категориях занятости,

принимает сего двадцать второго дня июня месяца тысяча девятьсот тридцать пятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1935 года о сорокачасовой рабочей неделе:

Статья 1

Каждый Член Международной организации труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, заявляет о своем одобрении:

- а) принципа сорокачасовой рабочей недели, применяемого таким образом, чтобы не повлечь понижения уровня жизни работников;
- б) принятия мер или содействия мерам, которые будут сочтены подходящими для достижения этой цели;

и обязуется применять этот принцип к различным категориям занятости в соответствии с детальными положениями, предписываемыми

отдельными конвенциями, которые данный Член Организации может ратифицировать.

**16. Конвенция Международной организации труда № 89
«О ночном труде женщин в промышленности» от 9 июля 1948 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Сан-Франциско Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 17 июня 1948 года на свою тридцать первую сессию,

постановив принять ряд предложений о частичном пересмотре Конвенции 1919 года о ночном труде женщин, принятой Конференцией на своей первой сессии, а также Конвенции (пересмотренной) 1934 года о ночном труде женщин, принятой Конференцией на своей восемнадцатой сессии, что является девятым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего девятого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин:

Раздел I. Общие положения

Статья 1

1. В целях настоящей Конвенции термин «промышленное предприятие» включает, в частности:

а) шахты, карьеры и другие предприятия по добыче полезных ископаемых из земли;

б) предприятия, на которых предметы производятся, изменяются, очищаются, ремонтируются, украшаются, отделяются, подготавливаются к продаже, разрушаются или уничтожаются или на которых материалы трансформируются, включая судостроительные предприятия и предприятия по производству, трансформации и передаче электроэнергии или двигательной силы любого вида;

с) предприятия, занятые строительством и гражданскими инженерными работами, включая работу по строительству, ремонту, содержанию, перестройке и демонтажу.

2. Компетентные органы власти устанавливают разграничение между промышленностью, с одной стороны, и сельским хозяйством, торговлей и иными непромышленными работами, с другой стороны.

Статья 2

В целях настоящей Конвенции термин «ночь» означает период продолжительностью по крайней мере в одиннадцать последовательных часов, охватывающий промежуток времени, установленный компетентным органом власти, продолжительностью по крайней мере в семь последовательных часов между десятью часами вечера и семью часами утра; компетентный орган власти может устанавливать различные промежутки времени для различных районов, отраслей промышленности, предприятий или их филиалов, но он обязан проводить консультации с заинтересованными организациями работодателей и работников, прежде чем установить промежуток времени после одиннадцати часов вечера.

Статья 3

Женщины, независимо от возраста, не используются на работах в ночное время на государственных или частных промышленных предприятиях или в любых их филиалах, за исключением предприятий, на которых заняты лишь члены одной семьи.

Статья 4

Статья 3 не применяется:

- а) в случаях непреодолимой силы, когда на каком-либо предприятии имеет место перерыв в работе, который невозможно было предвидеть и который не носит периодического характера;
- б) в случаях, когда работа связана с сырьем или материалами, находящимися в процессе обработки, которые подвержены быстрой порче, и когда такой ночной труд необходим во избежание несомненной потери упомянутых материалов.

Статья 5

1. Запрещение ночного труда для женщин может быть временно отменено правительством после проведения консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, если в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств этого требуют национальные интересы.

2. О такой временной отмене запрещения заинтересованное правительство уведомляет Генерального директора Международного бюро труда в своем ежегодном докладе о применении настоящей Конвенции.

Статья 6

На промышленных предприятиях, подверженных сезонным влияниям, и во всех случаях, когда этого требуют чрезвычайные обстоятельства, ночной период может быть сокращен до десяти часов в течение шестидесяти дней в году.

Статья 7

В странах, где в силу климатических условий работа в дневное время особенно тяжела, ночной период может быть короче, чем это установлено в предыдущих статьях, при условии, что отдых компенсируется в течение дня.

Статья 8

Настоящая Конвенция не распространяется на:

- а) женщин, занимающих ответственные посты административного или технического характера, и
- б) женщин, работающих в системе здравоохранения и обеспечения, которые обычно не занимаются физическим трудом.

Раздел II. Специальные положения, относящиеся к отдельным странам

Статья 9

В тех странах, где пока еще не действуют правительственные постановления относительно использования труда женщин на промышленных предприятиях в ночное время, термин «ночь» может временно, но не более чем в течение трех лет, означать, как это будет объявлено правительством, период продолжительностью лишь в десять часов, включая промежуток времени, установленный компетентными властями, продолжительностью по крайней мере в семь последовательных часов между десятью часами вечера и семью часами утра.

17. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.

Участвующие в настоящем Пакте государства,

принимая во внимание, что в соответствии с принципами, провозглашенными Уставом Организации Объединенных Наций, признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и равных и неотъемлемых прав их является основой свободы, справедливости и всеобщего мира,

признавая, что эти права вытекают из присущего человеческой личности достоинства,

признавая, что согласно Всеобщей декларации прав человека идеал свободной человеческой личности, свободной от страха и нужды, может быть осуществлен только, если будут созданы такие условия, при которых каждый может пользоваться своими экономическими, социальными и культурными правами, так же как и своими гражданскими и политическими правами,

принимая во внимание, что по Уставу Организации Объединенных Наций государства обязаны поощрять всеобщее уважение и соблюдение прав и свобод человека,

принимая во внимание, что каждый отдельный человек, имея обязанности в отношении других людей и того коллектива, к которому он принадлежит, должен добиваться поощрения и соблюдения прав, признаваемых в настоящем Пакте,

соглашаются о нижеследующих статьях.

ЧАСТЬ III

Статья 6

1. Участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

2. Меры, которые должны быть приняты участвующими в настоящем Пакте государствами в целях полного осуществления этого права, включают программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека.

Статья 7

Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

- а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:
 - i) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;
 - ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;
- б) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- с) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;
- д) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Статья 8

1. Участвующие в настоящем Пакте государства обязуются обеспечить:

а) право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации. Пользование указанным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

б) право профессиональных союзов образовывать национальные федерации или конфедерации и право этих последних основывать международные профессиональные организации или присоединяться к таковым;

в) право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

г) право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны.

2. Настоящая статья не препятствует введению законных ограничений пользования этими правами для лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции или администрации государства.

3. Ничто в настоящей статье не дает права государствам, участвующим в Конвенции Международной организации труда 1948 года относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, принимать законодательные акты в ущерб гарантиям, предусматриваемым в указанной Конвенции, или применять закон таким образом, чтобы наносился ущерб этим гарантиям.

18. Протокол 1990 года к Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин от 26 июня 1990 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1990 года на свою семьдесят седьмую сессию,

постановив принять ряд предложений о ночном труде, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму Протокола к Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин (в дальнейшем именуемой как «Конвенция»),

принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот девяностого года следующий протокол, который может именоваться Протоколом 1990 года к Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин.

Статья 1

1. 1) Национальные законы или регламенты, принятые после проведения консультаций с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся, могут предусматривать, что изменения продолжительности ночного периода, определенного в статье 2 Конвенции, и изъятия из запрета на работу в ночное время, содержащиеся в статье 3 этой же Конвенции, могут вводиться по решению компетентного органа:

а) в отдельной области деятельности или профессии при условии, что представительные организации заинтересованных предпринимателей и трудящихся заключили договор или дали свое согласие;

б) на одном или более конкретных предприятиях, не подпадающих под решение, принятое согласно абзацу «а», при условии, что:

i) между заинтересованными предпринимателем и представителями трудящихся соответствующего предприятия заключен договор; и

ii) проведены консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся в соответствующей области деятельности или профессии или с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся;

с) на конкретном предприятии, не подпадающем под решение, принятое согласно абзацу «а», и если не был достигнут какой-либо договор в соответствии с абзацем «i» в абзаце «б», при условии, что:

i) проведены консультации с представителями трудящихся на предприятии, а также с представительными организациями предпринимателей и трудящихся в соответствующей области деятельности или профессии или с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся; и

ii) компетентный орган удостоверился, что на предприятии имеются должные гарантии в отношении безопасности и гигиены труда, социально-бытовых служб и равенства возможностей и обращения для трудящихся женщин; и

iii) решение компетентного органа действует в течение определенного периода времени, который может быть возобновлен с помощью процедуры, предусмотренной в абзацах «i» и «ii».

2) В целях настоящего пункта термин «представители трудящихся» означает лиц, которые признаны таковыми национальным законодательством или практикой в соответствии с Конвенцией 1971 года о представителях трудящихся.

2. Указанные в пункте 1 национальные законы или регламенты определяют обстоятельства, при которых могут разрешаться такие изменения и изъятия, а также условия, которым они должны подчиняться.

Статья 2

1. Следует запрещать применение изменений и изъятий, допускаемых в соответствии со статьей 1, в отношении трудящихся женщин в течение периода до и после рождения ребенка продолжительностью по крайней мере шестнадцать недель, из которых по крайней мере восемь недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка. Национальные законы или регламенты могут предусматривать снятие этого запрета в случае наличия явно выраженной просьбы со стороны заинтересованной трудящейся женщины при условии, что под угрозу не ставятся ни ее здоровье, ни здоровье ее ребенка.

2. Запрет, предусмотренный в пункте 1 настоящей статьи, охватывает также дополнительные периоды, в отношении которых выдается медицинское свидетельство, удостоверяющее, что это необходимо для здоровья матери и ребенка:

а) во время беременности; или

б) в течение определенного отрезка времени, продлевающего период после рождения ребенка, установленный в соответствии с пунктом 1.

3. В течение указанных в пунктах 1 и 2 настоящей статьи периодов:

а) трудящаяся женщина не может быть уволена и не может получить предупреждение об увольнении, если только для этого не имеется законных оснований, не связанных с беременностью или рождением ребенка;

б) доход заинтересованной трудящейся женщины поддерживается на уровне, достаточном для содержания ее самой и ее ребенка в соответствии с надлежащим уровнем жизни. Поддержание дохода на таком уровне может обеспечиваться посредством назначения на работу в дневное время, увеличения продолжительности отпуска по беременности и родам, предоставления пособий по социальному

обеспечению или посредством любой иной подходящей меры или сочетанием этих мер.

4. Положения пунктов 1, 2 и 3 настоящей статьи не должны иметь следствием снижение уровня защищенности и льгот, связанных с отпуском по беременности и родам.

**19. Рекомендация Международной организации труда № 103
«О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях»
от 26 июня 1957 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 5 июня 1957 года на свою сороковую сессию,

постановив принять ряд предложений о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, что является пятым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации в дополнение к Конвенции 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях,

принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят седьмого года нижеследующую Рекомендацию, которая будет именоваться Рекомендацией 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях:

принимая во внимание, что Конвенция 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях предусматривает еженедельный отдых на торговых предприятиях и в учреждениях и что желательно дополнить ее положения,

Конференция рекомендует применение нижеследующих положений:

1. Лица, к которым применяется Конвенция 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, должны, по мере возможности, иметь право на еженедельный отдых не менее 36 часов, который, где это осуществимо, должен охватывать непрерывный период.

2. Еженедельный отдых, предусмотренный в статье 6 Конвенции 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, должен, где это осуществимо, исчисляться так, чтобы охватывать сутки от полуночи до полуночи, и не должен включать другие непосредственно предшествующие или последующие периоды отдыха.

3. Особые режимы отдыха, предусмотренные статьей 7 Конвенции 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, должны обеспечивать:

а) чтобы лица, на которых распространяется особый режим отдыха, не работали больше трех недель без получения периодов отдыха, на которые они имеют право;

б) чтобы там, где нет возможности предоставлять для отдыха непрерывные периоды продолжительностью в 24 часа, эти периоды составляли не менее 12 часов непрерывного отдыха.

4. 1) Подросткам моложе 18 лет должен, где это осуществимо, предоставляться непрерывный еженедельный отдых продолжительностью не менее двух суток.

2) Положения статьи 8 Конвенции 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях не должны распространяться на подростков, не достигших 18 лет.

5. На каждом предприятии, на котором период еженедельного отдыха, предоставляемый любым занятым на нем лицам, иной, чем период, установленный национальной практикой, заинтересованные трудящиеся должны извещаться о днях и часах еженедельного отдыха при помощи объявлений, вывешиваемых на видном месте на предприятии или в ином подходящем месте, или любым другим способом, совместимым с национальным законодательством.

6. Должны приниматься соответствующие меры для того, чтобы обеспечить ведение ведомостей, необходимых для правильного осуществления мероприятий в отношении еженедельного отдыха, и в частности ведомостей, в которых будут отмечаться меры, проведенные в отношении:

а) лиц, на которых, согласно положениям статьи 7 Конвенции 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, распространяется особый режим еженедельного отдыха;

б) лиц, к которым применимы временные изъятия, предусмотренные в статье 8 Конвенции 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях.

7. В тех случаях, когда статья 9 Конвенции 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях не применима, поскольку заработная плата не регулируется законодательством и не подлежит контролю административных властей, в коллективных договорах или иным способом должно быть предусмотрено положение, обеспечивающее, чтобы проведение мероприятий в соответствии с Конвенцией не вызывало сокращения дохода охватываемых этой Конвенцией лиц.

**20. Рекомендация Международной организации труда № 116
«О сокращении продолжительности рабочего времени»
от 26 июня 1962 г.**

Генеральная Конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1962 года на свою сорок шестую сессию, постановив принять ряд предложений о продолжительности рабочего времени, что является девятым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму рекомендации с целью дополнить существующие международные акты о продолжительности рабочего времени и содействовать их применению путем:

определения практических мероприятий по постепенному сокращению продолжительности рабочего времени, с учетом различия экономических и социальных условий в разных странах, а также разнообразия существующей в отдельных странах практики в области регламентации продолжительности рабочего времени и других условий труда;

определения в общих чертах методов, при помощи которых возможно было бы осуществлять упомянутые выше практические мероприятия;

определения нормы сорокачасовой рабочей недели, соответствующей принципу, установленному в Конвенции 1935 года о сорокачасовой рабочей неделе как социальной нормы, которую следует осуществлять, если это необходимо по этапам, и установления максимального предела нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с Конвенцией 1919 года о продолжительности рабочего времени в промышленности.

принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот шестьдесят второго года нижеследующую Рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени:

I. Общие принципы

1. Каждый Член Организации должен выработать и проводить в жизнь национальную политику, направленную на поощрение при помощи методов, отвечающих условиям и практике страны, а также условиям в каждой отрасли промышленности, принятия принципов постепенного сокращения нормальной продолжительности рабочего времени согласно параграфу 4.

2. Каждый Член Организации должен при помощи средств, отвечающих тем методам, которые уже применяются или которые могут быть

введены для регламентации продолжительности рабочего времени, поощрять и, насколько это совместимо с условиями и практикой страны, обеспечивать применение принципа постепенного сокращения нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с параграфом 4.

3. Принцип постепенного сокращения нормальной продолжительности рабочего времени может осуществляться при помощи законодательства, коллективных договоров или арбитражных решений, путем сочетания этих различных способов или любым другим способом, совместимым с национальной практикой, в зависимости от того, что в наибольшей степени отвечает условиям страны и потребностям каждой отрасли экономической деятельности.

4. Нормальную продолжительность рабочего времени следует в надлежащих случаях постепенно сокращать, с целью достижения социальной нормы, указанной в преамбуле настоящей Рекомендации, без какого бы то ни было сокращения заработной платы, получаемой работниками в то время, когда происходит сокращение продолжительности рабочего времени.

5. Там, где продолжительность нормальной рабочей недели превышает сорок восемь часов, должны приниматься немедленные меры для сокращения этой продолжительности до указанного уровня без какого бы то ни было сокращения заработной платы, получаемой работниками в то время, когда происходит сокращение продолжительности рабочего времени.

6. Там, где нормальная продолжительность рабочей недели составляет сорок восемь часов или меньше, меры по постепенному сокращению продолжительности рабочего времени в соответствии с параграфом 4 должны выработываться и проводиться в жизнь таким образом, чтобы они соответствовали различным национальным условиям и особым обстоятельствам, существующим в каждом секторе экономической деятельности.

7. Такие меры должны учитывать:

а) достигнутый уровень экономического развития и степень, в которой данная страна способна осуществить сокращение продолжительности рабочего времени без сокращения валовой продукции или снижения производительности труда и не подвергая опасности свое экономическое развитие или развитие новых отраслей промышленности или свои конкурентные позиции на мировом рынке, а также не вызывая инфляционного давления, которое в итоге привело бы к снижению реальных доходов работников;

б) достигнутые успехи и успехи, которых можно будет достигнуть в деле повышения производительности труда путем применения современной техники, автоматизации и новых методов управления предприятиями;

с) необходимость для стран, еще находящихся в процессе развития, повышения жизненного уровня своих народов;

д) предпочтение, отдаваемое организациями работодателей и работников в различных соответствующих отраслях народного хозяйства тому или иному способу осуществления сокращения продолжительности рабочего времени.

8. 1) Принцип постепенного сокращения продолжительности рабочего времени, как он определяется в параграфе 4, может применяться по этапам, которые не обязательно определять в международном плане.

2) Такие этапы могут включать:

а) этапы, разбитые по срокам проведения соответствующих мероприятий;

б) этапы, которые постепенно охватывают отрасли или секторы экономики;

с) сочетание обоих вышеизложенных приемов; или

д) принятие любых других приемов, наиболее соответствующих условиям страны и условиям каждого сектора экономической деятельности.

9. При осуществлении мероприятий по постепенному сокращению продолжительности рабочего времени следует, в первую очередь, проводить данные мероприятия по тем отраслям промышленности и видам деятельности, в которых работники подвергаются особо тяжелому физическому или умственному напряжению или опасности для здоровья, в особенности когда соответствующая рабочая сила состоит главным образом из женщин и подростков.

10. Каждый Член Организации должен представлять Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие сроки информацию о результатах, достигнутых в деле претворения в жизнь положений настоящей Рекомендации, со всеми подробностями, которые может запросить Административный совет Международного бюро труда.

II. Методы применения

A. Определение

11. Нормальная продолжительность рабочего времени означает для целей настоящей Рекомендации число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или

арбитражными решениями, или там, где она не установлена таким способом, число часов, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов или является исключением из признанных правил или практики данного предприятия или производственного процесса.

В. Исчисление рабочего времени

12. 1) Исчисление средней нормальной продолжительности рабочего времени на основе периода, превышающего одну неделю, должно допускаться, когда это оправдывается особыми условиями в некоторых отраслях экономики или необходимостью технического характера.

2) Компетентные органы власти в каждой стране должны определять максимальную продолжительность периода, на основе которого может исчисляться средняя продолжительность рабочего времени.

13. 1) Могут предусматриваться специальные положения, касающиеся работ, непрерывный характер которых, ввиду самого характера производственного процесса, требует выполнения их чередующимися сменами.

2) Такие специальные положения должны быть сформулированы так, чтобы средняя нормальная продолжительность рабочего времени на предприятиях с непрерывным технологическим процессом ни в коем случае не превышала нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной отрасли экономической деятельности.

С. Исключения

14. Компетентная власть или орган в каждой стране должны определить условия и пределы, в которых могут быть допущены исключения из нормальной продолжительности рабочего времени t:

a) в качестве постоянного исключения:

i) для работы, которая по своему характеру должна выполняться с перерывами;

ii) в некоторых исключительных случаях, когда этого требуют общественные интересы;

iii) для работ, которые по техническим соображениям должны обязательно выполняться вне рабочего времени, установленного для предприятия, части предприятия или смены;

b) в качестве временного исключения:

i) при несчастном случае или угрозе такового;

ii) в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования;

iii) в случае непреодолимой силы;

- iv) при необычном увеличении рабочей нагрузки;
- v) для наверстывания времени, потерянного при общих остановках работы, вызванных авариями оборудования, перерывами в снабжении энергией, неблагоприятными атмосферными условиями, нехваткой материалов или транспорта и катастрофами;
- vi) в случае угрожающей стране опасности;
- с) в качестве периодического исключения:
 - i) для ежегодной инвентаризации и подведения годовых балансов;
 - ii) для определенных видов деятельности сезонного характера.

15. В тех случаях, когда нормальная продолжительность рабочего времени превышает сорок восемь часов в неделю, компетентный орган власти должен, прежде чем разрешить исключения в случаях, упомянутых в подпунктах «i» и «iii» пункта «а», подпунктах «iv» и «v» пункта «b» и подпунктах «i» и «ii» пункта «с» параграфа 14, самым тщательным образом рассмотреть, действительно ли необходимы такие исключения.

Д. Сверхурочные часы

16. Все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, должны считаться сверхурочными, кроме тех случаев, когда согласно принятому обычаю эти часы учитываются при установлении заработной платы.

17. За исключением случаев непреодолимой силы, компетентным органом в каждой стране должно устанавливаться предельное число сверхурочных часов, которое может быть проработано в течение определенного периода времени.

18. При сверхурочных работах должно надлежащим образом учитываться особое положение подростков моложе 18 лет, беременных женщин, кормящих матерей и лиц, страдающих недостатками, отражающимися на их трудоспособности.

19. 1) Сверхурочная работа должна оплачиваться по ставке или ставкам, превышающим ставку или ставки оплаты работы, выполняемой в рамках нормальной продолжительности рабочего времени.

2) Ставка или ставки оплаты сверхурочной работы должны определяться компетентным органом в каждой стране, но ни в коем случае эта ставка не должна быть ниже, чем та, которая определена в пункте 2 статьи 6 Конвенции 1919 года о продолжительности рабочего времени в промышленности.

Е. Консультации с работодателями и работниками

20. 1) Компетентный орган власти должен систематически проводить консультации с наиболее представительными организациями

работодателей и работников по вопросам, связанным с применением настоящей Рекомендации.

2) Такие консультации должны, в частности, проводиться по перечисленным ниже вопросам, поскольку регламентация этих вопросов предоставляется компетентному органу власти каждой страны:

- a) мероприятия, предусмотренные в параграфе 8;
- b) максимальный период, на основе которого может исчисляться средняя продолжительность рабочего времени, как это предусмотрено в параграфе 12;
- c) положения, которые могут быть предусмотрены в соответствии с параграфом 13, в отношении работ, непрерывный характер которых требует выполнения их чередующимися сменами;
- d) исключения, предусмотренные в параграфе 14;
- e) ограничение и оплата сверхурочных работ, как это предусмотрено в параграфах 17 и 19.

Г. Меры контроля

21. Для эффективного осуществления мер, принимаемых с целью постепенного сокращения продолжительности рабочего времени в соответствии с параграфами 4 и 5:

a) должны проводиться надлежащие мероприятия для обеспечения правильного применения положений, относящихся к продолжительности рабочего времени, путем надлежащей инспекции или другими способами;

b) работодатели должны быть обязаны извещать соответствующих работников посредством вывешивания на предприятии объявлений или любым другим способом, одобренным компетентным органом власти:

- i) о времени начала и окончания работы;
 - ii) о времени начала и окончания каждой смены, если работа производится посменно;
 - iii) о периодах отдыха, которые не включаются в нормальную продолжительность рабочего времени;
 - iv) о рабочих днях недели;
- c) работодатели должны вести учет по форме, приемлемой для компетентного органа власти, обычного и сверхурочного рабочего времени и заработной платы каждого работника и, по требованию, представлять такие данные для проверки;

d) должны предусматриваться санкции, соответствующие тому способу, посредством которого положения настоящей Рекомендации проводятся в жизнь.

Г. Общие положения

22. Настоящая Рекомендация не должна затрагивать никакой закон, правило, арбитражное решение, обычай, соглашение или ход переговоров между работодателями и работниками, которые обеспечивают или направлены на обеспечение условий, более благоприятных для работников.

23. Настоящая Рекомендация не распространяется на сельское хозяйство, морской транспорт и морское рыболовство. Для этих отраслей экономики должны быть разработаны особые положения.

**21. Рекомендация Международной организации труда № 148
«Об оплачиваемых учебных отпусках»
от 24 июня 1974 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 5 июня 1974 года на свою пятьдесят девятую сессию,

принимая во внимание, что статья 26 Всеобщей декларации прав человека провозглашает, что каждый человек имеет право на образование,

принимая также во внимание содержащиеся в существующих международных трудовых рекомендациях о профессиональной подготовке и о защите представителей работников положения о временном освобождении работников от работы или предоставлении им свободного времени для участия в программах образования или подготовки,

считая, что необходимость постоянного процесса образования и подготовки, обусловленная научно-техническим прогрессом и изменяющейся структурой экономических и социальных отношений, требует соответствующего регулирования учебных отпусков для получения образования и подготовки с тем, чтобы они отвечали новым чаяниям, нуждам и целям социального, экономического, технического и культурного характера,

считая, что оплачиваемые учебные отпуска должны рассматриваться как одно из средств удовлетворения реальных потребностей каждого работника в современном обществе,

считая, что оплачиваемые учебные отпуска должны разрабатываться в рамках политики постоянного процесса образования и подготовки, которая должна осуществляться постепенно и эффективно,

постановив принять ряд предложений об оплачиваемых учебных отпусках, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации,

принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят четвертого года нижеследующую Рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках:

I. ОПРЕДЕЛЕНИЕ

1. В настоящей Рекомендации термин «оплачиваемый учебный отпуск» означает отпуск, предоставляемый работнику для целей образования на определенный период в рабочее время с выплатой соответствующего денежного обеспечения.

II. РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ И МЕТОДЫ ПРИМЕНЕНИЯ

2. Каждый член Организации должен разработать и осуществлять политику, направленную на содействие методами, соответствующими национальным условиям и практике, и в случае необходимости поэтапно, предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для целей:

- a) подготовки на любом уровне;
- b) общего, социального или гражданского образования;
- c) профсоюзной учебы.

3. Эта политика должна быть направлена на то, чтобы содействовать, в случае необходимости на различных условиях:

a) приобретению, улучшению и адаптации профессиональных и функциональных навыков, а также расширению возможностей занятости и гарантии сохранения работы в условиях научно-технического развития и экономических и структурных изменений;

b) компетентному и активному участию работников и их представителей в жизни предприятия и общества;

c) гуманитарному, социальному и культурному росту работников;

d) в целом, развитию соответствующего непрерывного образования и подготовки, помогающих работникам приспособиться к современным требованиям.

4. 1) Эта политика должна учитывать стадию развития и особые нужды страны и различных секторов деятельности, другие социальные цели и национальные проблемы, нуждающиеся в первоочередном решении.

2) Она должна быть скоординирована с общей политикой в области занятости, образования и подготовки, а также с политикой в об-

ласти продолжительности рабочего времени, принимая во внимание в соответствующих случаях сезонные колебания продолжительности рабочего времени или объема работы.

5. Предоставление оплачиваемых учебных отпусков может осуществляться посредством национального законодательства, коллективных договоров, арбитражных решений или любым другим образом, соответствующим национальной практике.

6. Следует признать, что оплачиваемый учебный отпуск не является заменой соответствующего образования и подготовки на ранних этапах жизни, а служит лишь одним из многочисленных способов непрерывного образования и подготовки.

III. МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ОПЛАЧИВАЕМЫХ УЧЕБНЫХ ОТПУСКОВ

7. Государственные органы власти, организации работодателей и работников, учреждения или органы, предоставляющие образование и подготовку, должны привлекаться методами, соответствующими национальным условиям и практике, к разработке и применению политики содействия оплачиваемым учебным отпускам.

8. На основе планов, приспособленных к целям политики, должны приниматься меры:

а) для выяснения текущих и будущих потребностей работников в области образования и подготовки, которые могут быть удовлетворены путем предоставления оплачиваемых учебных отпусков;

б) для полного использования всех имеющихся возможностей для получения образования и подготовки и для создания новых возможностей для осуществления целей образования и подготовки, которые преследуются оплачиваемыми учебными отпусками;

с) для учета в методах обучения и в программах образования и подготовки целей и условий оплачиваемых учебных отпусков, которые отражают новые нужды;

д) для поощрения работников к наиболее полному использованию предоставляемых им возможностей образования и подготовки;

е) для поощрения работодателей к предоставлению работникам оплачиваемых учебных отпусков.

9. Должны существовать соответствующие системы информирования и ориентации о возможностях получения оплачиваемых учебных отпусков.

10. Должны приниматься соответствующие меры для обеспечения должного качества предоставляемых образования и подготовки.

IV. ФИНАНСИРОВАНИЕ

11. Финансирование мер по предоставлению оплачиваемых учебных отпусков должно проводиться на регулярной и достаточной основе и в соответствии с национальной практикой.

12. Следует признать, что:

- а) работодатели, коллективно или индивидуально;
- б) государственные органы власти и учреждения или органы образования или подготовки; и
- в) организации работодателей и работников могут привлекаться к участию в финансировании мероприятий по предоставлению оплачиваемых учебных отпусков в соответствии с их кругом обязанностей.

V. УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМЫХ УЧЕБНЫХ ОТПУСКОВ

13. Работникам не может быть отказано в оплачиваемом учебном отпуске по причине расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения и социальной принадлежности.

14. Работники должны оставаться свободными в выборе программ образования или подготовки, в которых они желают участвовать.

15. В случае необходимости должны устанавливаться специальные положения относительно оплачиваемых учебных отпусков:

а) когда особым категориям работников, таким как работники мелких предприятий, сельские или другие работники, проживающие в отдаленных районах, работники, работающие по сменам, или работники с семейными обязанностями, трудно воспользоваться общими положениями;

б) когда особым категориям предприятий, таким как мелкие или сезонные предприятия, трудно применять общие положения, при условии, что работники, занятые на таких предприятиях, не лишаются возможности получать оплачиваемые учебные отпуска.

16. Условия, которым должны отвечать работники для получения оплачиваемых учебных отпусков, могут быть разными в зависимости от того, предоставляется ли оплачиваемый отпуск для:

- а) подготовки на любом уровне;
- б) общего, социального или гражданского образования; или
- в) профсоюзной учебы.

17. 1) При определении условий приобретения права на оплачиваемый учебный отпуск необходимо учитывать существующие виды программ подготовки или образования и потребности работников

и их организаций, потребности предприятий, а также общественные интересы.

2) В отношении оплачиваемых учебных отпусков для профсоюзной учебы ответственность за отбор кандидатов должна лежать на заинтересованных организациях работников.

3) Порядок предоставления оплачиваемых учебных отпусков работникам, имеющим на них право, должен согласовываться между предприятиями или соответствующими организациями работодателей, с одной стороны, и соответствующими организациями работников — с другой, таким образом, чтобы сохранить нормальную работу затронутых предприятий.

18. 1) В тех случаях, когда программы профсоюзной учебы осуществляются самими профсоюзными организациями, последние должны нести ответственность за планирование, утверждение и выполнение этих программ.

2) В тех случаях, когда такие программы осуществляются другими учебными учреждениями или органами, эти программы должны разрабатываться по соглашению между этими органами и заинтересованными профсоюзными организациями.

19. Если этого требуют национальные или местные условия или условия, существующие на предприятии, приоритет в области предоставления оплачиваемых учебных отпусков должен отдаваться особым категориям работников или особым профессиям или функциям, потребности которых в образовании или подготовке имеют особо срочный характер.

20. Финансовые пособия, выплачиваемые работникам в течение оплачиваемого учебного отпуска, должны:

а) поддерживать уровень их заработка путем продолжения выплаты их заработной платы и другого обеспечения, или путем выплаты соответствующей компенсации, как это предусмотрено национальным законодательством, коллективными договорами, арбитражными решениями или любым другим образом, соответствующим национальной практике;

б) учитывать любые крупные дополнительные затраты, связанные с образованием или подготовкой.

21. Период оплачиваемого учебного отпуска должен приравниваться к периоду фактической работы в целях установления прав на социальные пособия и других вытекающих из трудовых отношений прав, как это предусмотрено национальным законодательством, коллек-

тивными договорами, арбитражными решениями или любым другим образом, соответствующим национальной практике.

**22. Рекомендация Международной организации труда № 161
«О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха
на дорожном транспорте» от 27 июня 1979 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1979 года на свою шестьдесят пятую сессию, постановив принять ряд предложений о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте, что является пятым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму рекомендации, принимает сего двадцать седьмого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят девятого года нижеследующую Рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте:

I. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

1. Настоящая Рекомендация применяется к лицам, работающим по найму на предприятиях, занятых перевозками для третьих сторон или на предприятиях, перевозящих грузы или пассажиров за свой счет на автомобилях, используемых профессионально для внутренних или международных автомобильных перевозок товаров или пассажиров, а именно:

а) к водителям;

б) к сопровождающим лицам, помощникам водителей, кондукторам и другим лицам, передвигающимся на транспортном средстве, занятым работой, связанной с автомобильным транспортом, его пассажирами или перевозимым грузом.

2. Разделы II и VII–IX настоящей Рекомендации, а также соответствующие положения разделов X–XII этой же Рекомендации также применяются к владельцам транспортных средств, занятым профессионально дорожными перевозками, и к Членам их семей, которые не получают заработной платы, когда они занимаются деятельностью, указанной в подпунктах а) или б) параграфа 1 настоящей Рекомендации.

3. 1) Компетентные власти или органы в каждой стране могут исключать из сферы применения настоящей Рекомендации или из сферы

применения некоторых ее положений лиц, охваченных параграфами 1 и 2 настоящей Рекомендации, обеспечивающих:

а) внутригородские перевозки или некоторые виды таких перевозок, учитывая присущие им особые технические условия эксплуатации и местные условия;

б) перевозки, осуществляемые сельскохозяйственными предприятиями или предприятиями лесного хозяйства, в той мере, в какой эти перевозки выполняются тракторами или другими машинами, предназначенными для местных сельскохозяйственных работ или работ в лесном хозяйстве, и служат исключительно целям эксплуатации этих предприятий;

с) перевозки больных и раненых, перевозки для спасательных работ и для противопожарных служб;

д) перевозки, осуществляемые для нужд национальной обороны и полиции, а также для других важнейших нужд государственной власти, в той мере, в какой упомянутые последние виды перевозок не конкурируют с перевозками, осуществляемыми транспортными предприятиями, работающими для третьих сторон;

е) перевозки на такси;

ф) перевозки, которые, в зависимости от типа используемого транспортного средства, их вместимости или грузоподъемности, ограниченной величины пробегов, осуществляемых ими, или максимально разрешенной скорости, могут рассматриваться как не требующие особого регулирования продолжительности рабочего времени и отдыха.

2) Компетентные власти или органы в каждой стране должны устанавливать соответствующие нормы относительно продолжительности рабочего времени и отдыха лиц, исключенных из сферы применения настоящей Рекомендации или некоторых ее положений, согласно положениям пункта 1) настоящего параграфа.

II. КОНСУЛЬТАЦИИ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ И РАБОТНИКАМИ

4. Компетентные власти или органы в каждой стране должны консультироваться с представительными организациями заинтересованных работодателей и работников до принятия решения по любым вопросам, на которые распространяются положения настоящей Рекомендации.

III. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

5. В целях настоящей Рекомендации термин «продолжительность рабочего времени» означает время, затраченное лицами, которые указаны в параграфе 1 Рекомендации:

а) на вождение и другие работы во время передвижения транспортного средства;

б) на вспомогательную работу, связанную с транспортным средством, его пассажирами или его грузом.

6. Периоды простого присутствия или ожидания на транспортном средстве или на рабочем месте, когда работники не располагают свободно своим временем, а также время, затраченное ими на свою профессиональную подготовку и усовершенствование, если это согласовано между заинтересованными организациями работодателей и работников, могут также рассматриваться как часть рабочего времени в размере, определяемом в каждой стране компетентными властями или органом, коллективными договорами или любыми другими средствами, соответствующими национальной практике.

IV. НОРМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

A. Нормальная продолжительность рабочей недели

7. Нормальная продолжительность рабочего времени, а именно время, к которому не применяются национальные положения о сверхурочной работе, не должна превышать 40 часов в неделю.

8. Нормальная продолжительность рабочей недели, указанная в параграфе 7 настоящей Рекомендации, может вводиться постепенно и поэтапно.

9. 1) В случае перевозок на большие расстояния и при других перевозках, когда норма, предусмотренная в параграфе 7 настоящей Рекомендации, может оказаться неприменимой в рамках одной недели, такая норма может определяться из расчета в среднем за максимальный период в четыре недели.

2) Компетентные власти или органы в каждой стране должны определять максимальное количество рабочих часов в отдельно взятую неделю, если норма, указанная в параграфе 7, используется как средняя величина согласно пункту 1) настоящего параграфа.

B. Нормальная продолжительность рабочего дня

10. Нормальная продолжительность рабочего времени, как она определена в параграфе 7 настоящей Рекомендации, не должна превышать в среднем восьми часов.

11. 1) В случае, когда нормальная продолжительность рабочей недели распределяется неравномерно по разным дням недели, нормальная продолжительность рабочего дня не должна превышать десяти часов.

2) В случае, когда нормальная продолжительность рабочего дня включает продолжительные периоды простого присутствия, ожидания

или перерывы в работе, или когда необходимо дать экипажу транспортного средства возможность доехать до соответствующего места отдыха, максимальный предел, указанный в пункте 1) настоящего параграфа, может быть более десяти часов, но не должен превышать двенадцати часов в день.

V. МАКСИМАЛЬНЫЙ ПЕРИОД НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ

12. 1) Каждый работник, работающий по найму, должен иметь право на перерыв после непрерывного пятичасового периода работы, в соответствии с определением продолжительности рабочего времени, данным в параграфе 5 настоящей Рекомендации.

2) Продолжительность перерыва, указанного в пункте 1) настоящего параграфа, и, в случае необходимости, его дробление по частям, должны определяться компетентными властями или органами в каждой стране.

VI. КОЛЕБАНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ДНЯ

13. 1) Компетентные власти или органы в каждой стране должны предписывать для различных отраслей дорожного транспорта максимальное количество часов, которое может разделять два последовательных периода отдыха.

2) Колебание должно быть такой продолжительности, чтобы не сокращать периода ежедневного отдыха, на который работники имеют право.

VII. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ВОЖДЕНИЯ

14. 1) Ни одному водителю не следует разрешать управлять без перерыва транспортным средством более четырех часов.

2) Компетентные власти или органы в каждой стране могут, учитывая особые национальные условия, разрешить превышение не более чем на один час периода, указанного в пункте 1) настоящего параграфа.

3) Продолжительность перерыва, указанного в настоящем параграфе, и, в случае необходимости, его дробление должны определяться компетентными властями или органами в каждой стране.

4) Компетентные власти или органы в каждой стране могут указывать, в каких случаях положения настоящего параграфа не применяются ввиду того, что водители имеют достаточные перерывы в результате остановок, предусмотренных графиком, или в результате прерывистого характера их работы.

15. Максимальная общая продолжительность вождения, включая сверхурочную работу, не должна превышать девяти часов в день или сорока восьми часов в неделю.

16. Общая продолжительность вождения, указанная в параграфе 15 настоящей Рекомендации, может подсчитываться в среднем за максимальный период продолжительностью четыре недели.

17. Общая продолжительность вождения, указанная в параграфе 15 настоящей Рекомендации, может быть сокращена при перевозках, осуществляемых в особо трудных условиях. Компетентные власти или органы в каждой стране могут устанавливать виды перевозок, осуществляемых в таких условиях, и определять общую продолжительность вождения для заинтересованных водителей.

VIII. ЕЖЕДНЕВНЫЙ ОТДЫХ

18. Ежедневный отдых лиц, охваченных параграфами 1 и 2 настоящей Рекомендации, должен составлять не менее 11 последовательных часов в течение любого двадцатичетырехчасового периода, считая с начала рабочего дня.

19. Ежедневный отдых может подсчитываться в среднем за периоды, которые должны определяться компетентными властями или органами в каждой стране; однако такой отдых ни в коем случае не должен быть менее восьми часов.

20. Компетентные власти или органы в каждой стране могут предусматривать ежедневные периоды отдыха различной продолжительности, в зависимости от того, идет ли речь о пассажирских или грузовых перевозках, и от того, используется ли отдых в месте проживания водителя или в другом месте, при условии соблюдения минимальной продолжительности отдыха, указанной в параграфах 18 и 19 настоящей Рекомендации.

21. Компетентные власти или органы в каждой стране могут предусматривать исключения из положений параграфов 18 и 19 настоящей Рекомендации в отношении продолжительности периодов ежедневного отдыха и использования таких периодов отдыха в случае, если на транспортных средствах имеется два водителя и если транспортные средства перевозят на паромов или поездах.

22. Во время ежедневного отдыха от экипажа не следует требовать находиться на транспортном средстве или вблизи от него, если приняты необходимые меры предосторожности для обеспечения безопасности транспортного средства и его груза.

IX. ЕЖЕНЕДЕЛЬНЫЙ ОТДЫХ

23. Минимальная продолжительность еженедельного отдыха должна составлять двадцать четыре последовательных часа, которым предшествует или за которыми следует ежедневный отдых.

24. Еженедельный отдых должен, по мере возможности, совпадать с воскресным днем или с традиционными и принятыми днями отдыха, и должна в течение определенного периода предоставляться возможность использовать этот отдых в месте проживания определенное число раз, которое должно устанавливаться компетентными властями или органами в каждой стране.

25. При перевозках на большие расстояния время еженедельного отдыха может объединяться за две последовательные недели. В соответствующих случаях компетентные власти или органы в каждой стране могут разрешать объединять время такого отдыха за более длительный период.

Х. ИСКЛЮЧЕНИЯ ИЗ ПРАВИЛ И СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

26. 1) Компетентные власти или органы в каждой стране могут разрешать в виде временных исключений, но лишь в той степени, в которой это требуется для выполнения необходимых работ, увеличение продолжительности рабочего времени, увеличение времени вождения и сокращение продолжительности отдыха, предусмотренные в предыдущих параграфах настоящей Рекомендации:

а) при несчастном случае, неисправности, непредвиденной задержке, неполадках в обслуживании или перебоях дорожного движения;

б) в случае чрезвычайных обстоятельств;

с) в случае срочной и исключительной необходимости обеспечить работу коммунальных служб.

2) Компетентные власти или органы в каждой стране могут также разрешать продлевать часы работы, продлевать время вождения и сокращать продолжительность отдыха, предусмотренные в предыдущих параграфах настоящей Рекомендации, если это необходимо для того, чтобы экипаж мог достигнуть ближайшего пункта остановки или конечного пункта своего маршрута, в зависимости от обстоятельств, при условии, что дорожная безопасность при этом не ставится под угрозу.

27. Компетентные власти или органы в каждой стране могут давать разрешение на увеличение, в виде временного отклонения от правил, нормальной продолжительности рабочего времени в случае необычно большого объема работы.

28. Все часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени должны рассматриваться как сверхурочное время и оплачиваться как таковое по более высокой ставке или компенсироваться иным образом, согласно положениям национального законодательства или правил, коллективных договоров или любыми другими путями в соответствии с национальной практикой.

XI. МЕРЫ КОНТРОЛЯ

29. Компетентные власти или органы в каждой стране должны:

а) предусматривать ведение индивидуальной контрольной книжки и предписывать условия ее выдачи, ее содержание и способ ее заполнения водителями;

б) устанавливать процедуру объявления часов, отработанных в соответствии с положениями параграфа 26 настоящей Рекомендации, и обстоятельств, обосновывающих их;

в) устанавливать порядок получения разрешения в отношении часов работы, которая может осуществляться в соответствии с параграфом 27 настоящей Рекомендации, а также количества часов, на которое может быть выдано такое разрешение, в соответствии с характером перевозок и методом подсчета продолжительности рабочего времени.

30. Каждый работодатель должен:

а) вести, согласно образцу, утвержденному компетентными властями или органами в каждой стране, ведомость с указанием часов работы и отдыха каждого лица, охваченного настоящей Рекомендацией и работающего на его предприятии;

б) предоставлять эту ведомость в распоряжение контрольных органов власти, способом, установленным компетентными властями или органами в каждой стране.

31. Традиционные средства контроля, указанные в параграфах 29 и 30 настоящей Рекомендации, должны, если это окажется необходимым в отношении некоторых категорий транспорта, заменяться или дополняться, по мере возможности, современными средствами, такими, например, как тахографы, согласно правилам, устанавливаемым компетентными властями или органами в каждой стране.

32. Компетентные власти или органы каждой страны должны предусматривать:

а) соответствующую систему инспекции, включающую проведение контроля на предприятиях и на дорогах;

б) соответствующие санкции в случае несоблюдения положений настоящей Рекомендации.

XII. СРЕДСТВА И МЕТОДЫ ПРИМЕНЕНИЯ

33. 1) Положения настоящей Рекомендации могут применяться либо путем законодательства или правил, либо посредством коллективных договоров или арбитражных решений, либо посредством сочетания этих средств, либо любым другим способом, соответствующим национальной практике, согласно методу, который может лучше отвечать национальным условиям и нуждам каждой категории дорожного транспорта.

2) Положения настоящей Рекомендации, непосредственно связанные с обеспечением дорожной безопасности, а именно: положения, касающиеся максимального периода непрерывной работы, продолжительности вождения, ежедневного отдыха и мер контроля, должны предпочтительно применяться посредством законодательства или правил.

23. Рекомендация Международной организации труда № 178 «О ночном труде» от 26 июня 1990 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1990 года на свою семьдесят седьмую сессию,

постановил принять ряд предложений о ночном труде, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 1990 года о ночном труде,

принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот девяностого года следующую Рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1990 года о ночном труде.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В целях настоящей Рекомендации:

а) термин «ночной труд» означает любую работу, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра, устанавливаемого компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников или коллективными договорами;

б) термин «работник, работающий в ночное время» означает лицо, работающее по найму, работа которого требует осуществления трудовой функции в ночное время в течение значительного количества часов сверх установленного предела. Этот предел устанавливается компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников или коллективными договорами.

2. Настоящая Рекомендация применяется ко всем лицам, работающим по найму, за исключением тех, кто занят в сельском хозяйстве, животноводстве, рыболовстве, морском и речном транспорте.

3. 1) Положения настоящей Рекомендации могут применяться посредством законов или правил, коллективных договоров, арбитражных или судебных решений, посредством сочетания этих способов или любым иным образом, соответствующим национальным условиям и практике. Если они не приводятся в действие другими способами, они должны применяться посредством законов или правил.

2) Если положения настоящей Рекомендации применяются посредством законов или правил, должны проводиться предварительные консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

II. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ПЕРИОДЫ ОТДЫХА

4. 1) Нормальная продолжительность рабочего времени для работников, работающих в ночное время, не должна превышать восемь часов в течение любого 24-часового периода, во время которого они заняты ночным трудом, за исключением тех случаев, когда эти работы включают значительные периоды непосредственного нахождения в резервной смене, простого присутствия или ожидания своей смены, случаев, когда альтернативные графики работы обеспечивают, по крайней мере, эквивалентную защиту в различные промежутки времени, или случаев исключительных обстоятельств, предусматриваемых коллективными договорами, или, при отсутствии таковых, устанавливаемых компетентным органом.

2) Нормальная продолжительность рабочего времени работников, работающих в ночное время, в среднем должна быть меньше и в любом случае не должна превышать среднюю продолжительность рабочего времени работников, выполняющих такую же работу одинаковой трудности в дневное время в соответствующей отрасли деятельности или на соответствующем предприятии.

3) На работников, работающих в ночное время, должны распространяться, по крайней мере, в той же степени, что и на других работников, те общие меры, которые направлены на сокращение нормальной продолжительности рабочей недели и увеличение числа дней оплачиваемых отпусков.

5. 1) Работа должна быть организована таким образом, чтобы по мере возможности исключать сверхурочные для работников, работающих в ночное время, до или после ежедневной рабочей смены, включающей ночной труд.

2) Работники, работающие в ночное время, занятые на работах, связанных с особыми опасностями или с большим физическим или

умственным напряжением, не должны выполнять сверхурочную работу до или после ежедневной рабочей смены, включающей работу в ночное время, за исключением случаев действия непреодолимой силы, производственной аварии или угрозы ее наступления.

6. Если сменная работа связана с необходимостью ночного труда:

а) ни в коем случае не должна выполняться работа в течение двух полных смен подряд, за исключением случаев действия непреодолимой силы, производственной аварии или угрозы ее наступления;

б) следует гарантировать, используя для этого все возможности, чтобы период отдыха между двумя сменами составлял по крайней мере 11 часов.

7. Ежедневные рабочие смены, включающие ночной труд, должны включать перерыв или перерывы для отдыха и приема пищи. График и общая продолжительность таких перерывов должны учитывать нагрузку, которую несут работники в связи с особенностями ночного труда.

III. ДЕНЕЖНАЯ КОМПЕНСАЦИЯ

8. 1) Работа в ночное время должна, как правило, служить основанием для выплаты соответствующей денежной компенсации. Такая компенсация должна дополнять вознаграждение, выплачиваемое за такую же работу одинаковой трудности в дневное время, и:

а) должна соответствовать принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за одинаковую работу или за труд равной ценности;

б) может по договоренности быть заменена сокращением продолжительности рабочего времени.

2) При определении размера такой компенсации может учитываться степень сокращения продолжительности рабочего времени.

9. Если денежная компенсация за ночной труд является нормальным элементом заработка работника, работающего в ночное время, ее следует включать в целях расчета выплат за оплачиваемый ежегодный отпуск, за оплачиваемые праздничные дни и другие, обычно оплачиваемые случаи отсутствия на рабочем месте, а также для целей определения размера взносов и пособий по социальному обеспечению.

IV. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНА ТРУДА

10. Представители заинтересованных работодателей и работников должны иметь возможность консультироваться со службами гигиены труда, если таковые существуют, относительно последствий различных форм организации ночного труда, в особенности применительно к сменным бригадам, работающим в режиме ротации.

11. При определении содержания заданий работникам, работающим в ночное время, следует учитывать особенности ночного труда

и влияние факторов производственной среды и форм организации труда. Особое внимание следует уделять таким факторам, как токсические вещества, шум, вибрация и уровень освещенности, а также формам организации труда, влекущим за собой большое физическое или умственное напряжение. Следует избегать совокупного воздействия таких факторов и форм организации труда или уменьшать это воздействие.

12. Работодатель должен принимать необходимые меры по поддержанию в процессе осуществления ночного труда такого же уровня защиты от профессиональных опасностей, что и в дневное время, в частности, не допуская по мере возможности изоляции работников.

V. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ СЛУЖБЫ

13. Необходимо принимать меры с целью ограничения или сокращения продолжительности времени, затрачиваемого работниками, работающими в ночное время, на проезд между местом работы и местом жительства, исключения или сокращения дополнительных затрат, связанных с их проездом, и повышения их безопасности при ночных переездах. Такие меры могут включать:

а) координацию между началом и окончанием ежедневных рабочих смен, включающих ночной труд, и графиками работы местного общественного транспорта;

б) предоставление работодателем коллективных средств транспорта для работников, работающих в ночное время, если отсутствует общественный транспорт;

в) содействие работникам, работающим в ночное время, в приобретении соответствующих транспортных средств;

г) выплату соответствующей компенсации за дополнительные транспортные расходы;

е) сооружение жилых комплексов на приемлемом удалении от места работы.

14. Необходимо принимать меры, направленные на улучшение качества отдыха работников, работающих в ночное время. Такие меры могут включать:

а) консультации и, если необходимо, содействие работникам, работающим в ночное время, в обеспечении их домов изоляцией от шума;

б) проектирование и оборудование жилых комплексов, учитывающих необходимость сокращения уровня шума.

15. Для работников, работающих в ночное время, должны предоставляться в соответствующих местах на предприятии должным образом оборудованные помещения для отдыха.

16. Работодатель должен принимать необходимые меры, с тем чтобы работники, выполняющие работу в ночное время, получали питание и напитки. Такие меры, продуманные с учетом нужд работников, работающих в ночное время, могут включать:

- а) предоставление в соответствующих местах на предприятии пищи и напитков, пригодных для потребления в ночное время;
- б) доступ работников к местам, где они могут в ночное время приготовить или подогреть и принять принесенную с собой пищу.

17. Степень распространенности на местном уровне работы в ночное время должна являться одним из факторов, который следует учитывать при решении вопроса об организации детских яслей или других учреждений для детей младшего возраста, при определении их местоположения и установлении часов начала работы.

18. Особые трудности, в полной мере с которыми сталкиваются работники, работающие в ночное время, должны учитываться государственными органами власти, другими учреждениями и работодателями в контексте мер, направленных на поощрение профессиональной подготовки и переподготовки, а также культурной и спортивной деятельности или организации досуга для работников.

VI. ДРУГИЕ МЕРЫ

19. В любой момент в течение беременности, как только это станет известным, работники-женщины, работающие в ночное время, назначаются по их просьбе на работу в дневное время, если это практически осуществимо.

20. В случаях сменной работы при решении вопроса о составе ночных смен следует учитывать особые обстоятельства работников с семейными обязанностями, работников, проходящих профессиональную подготовку, и пожилых работников.

21. За исключением случаев действия непреодолимой силы, производственной аварии или угрозы ее наступления, работники в разумный срок должны быть извещены о необходимости работать в ночное время.

22. Когда необходимо, следует принимать меры, позволяющие работникам, работающим в ночное время, пользоваться наряду с другими работниками возможностями для получения профессиональной подготовки, в том числе оплачиваемыми учебными отпусками.

23. 1) Работникам, проработавшим определенное число лет в ночное время, должны предоставляться преимущества в отношении вакантных рабочих мест в дневное время, для которых у них имеется необходимая квалификация.

2) Для таких переводов следует проводить подготовительную работу, оказывая, если необходимо, содействие в подготовке работающих в ночное время работников к операциям, обычно выполняемым в дневное время.

24. Работникам, проработавшим значительное число лет в ночное время, должны предоставляться преимущества в отношении возможностей для добровольного досрочного или ступенчатого выхода на пенсию, если такие возможности существуют.

25. Работники, работающие в ночное время и выполняющие функции профсоюзного активиста или представителя работников, должны, как и другие работники, выполняющие эти функции, иметь возможность осуществлять их в соответствующих условиях. Необходимость выполнения функций представителя работников должна приниматься во внимание при решении вопроса о назначении представителей работников на работу в ночное время.

26. Следует улучшить статистику ночного труда и интенсифицировать научную работу по последствиям применения различных форм организации ночного труда, особенно выполняемого в рамках систем посменной работы.

27. По мере возможности, следует использовать научно-технический прогресс и достижения в области организации труда в целях ограничения использования ночного труда.

**24. Рекомендация Международной организации труда № 182
«О работе на условиях неполного рабочего времени»
от 24 июня 1994 г.**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 7 июня 1994 года на свою 81-ю сессию, постановив принять ряд предложений, касающихся работы на условиях неполного рабочего времени, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени,

принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот девяносто четвертого года следующую рекомендацию, которая

может именоваться Рекомендацией 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени.

1. Положения настоящей Рекомендации должны рассматриваться в связи с положениями Конвенции 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (в дальнейшем именуемой «Конвенцией»).

2. Применительно к настоящей Рекомендации:

а) термин «трудящийся, занятый неполное рабочее время», означает работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации;

б) нормальная продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце а), может рассчитываться понедельно или в среднем за определенный учетный период;

с) термин «трудящийся, занятый полное рабочее время и находящийся в сравнимой ситуации» означает трудящегося, занятого полное рабочее время, который:

i) имеет такой же тип трудовых отношений,

ii) имеет такие же или аналогичные виды работы или профессию, и

iii) работает в том же подразделении или, если в нем не имеется трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации, то на таком же предприятии, или, если на этом предприятии не имеется трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации, то в той же отрасли экономической деятельности, что и соответствующий трудящийся, занятый неполное рабочее время;

д) не считаются трудящимися, занятыми неполное рабочее время, трудящиеся, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы вследствие имеющего коллективный характер временного сокращения нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам.

3. Настоящая Рекомендация применяется ко всем трудящимся, занятым неполное рабочее время.

4. В соответствии с национальными законодательством и практикой работодатели должны консультироваться с представителями заинтересованных трудящихся по поводу широкомасштабного введения или расширения масштаба применения работы на условиях неполного рабочего времени, соответствующих правил и процедур и возможных мер защиты и поощрения такой работы.

5. Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны быть проинформированы об особенностях условий их найма в письменной форме или другим способом, соответствующим национальным законодательству и практике.

6. Изменения, которые в соответствии со статьей 6 Конвенции необходимо вносить в предусмотренные законом системы социального обеспечения, основанные на профессиональной деятельности, должны быть направлены на:

а) постепенное снижение, где это целесообразно, условий доступа к этим системам, касающихся минимальных норм заработков или продолжительности рабочего времени;

б) предоставление, где это целесообразно, трудящимся, занятым неполное рабочее время, обеспечения в виде минимальных или фиксированных выплат, в частности по старости, по болезни, по инвалидности и по материнству, а также семейного обеспечения;

с) признание в принципе, что трудящиеся, занятые неполное рабочее время, трудовые отношения которых были прекращены или приостановлены и которые ищут только работу на условиях неполного рабочего времени, удовлетворяют условию готовности приступить к работе, требуемому для выплаты пособия по безработице;

д) снижение опасности ущемления интересов трудящихся, занятых неполное рабочее время, системами, которые:

i) ставят получение права на обеспечение в зависимость от приобретения в течение установленного периода времени требуемого стажа страхования, уплаты взносов или работы по найму; или

ii) определяют размер обеспечения в зависимости как от среднего заработка за прошлые годы, так и от продолжительности стажа страхования, уплаты взносов или работы по найму.

7. 1) Где это целесообразно, минимальные нормы, ограничивающие доступ к частным профессиональным системам, дополняющим или заменяющим предусмотренные законом системы социального обеспечения, должны постепенно снижаться, с тем чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, были охвачены ими как можно шире.

2) Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны пользоваться в рамках этих систем условиями, эквивалентными тем, которыми пользуются трудящиеся, занятые полное рабочее время, и находящиеся в сравнимой ситуации. В соответствующих случаях эти условия могут определяться пропорционально продолжительности рабочего времени, взносам или заработку.

8. 1) Где это целесообразно, минимальные нормы, касающиеся продолжительности рабочего времени или размера заработка, установленные в соответствии со статьей 8 Конвенции в областях, указанных в статье 7, должны постепенно снижаться.

2) Период выслуги лет, являющийся условием для предоставления защиты в областях, указанных в статье 7 Конвенции, не должен быть более продолжительным для трудящихся, занятых неполное рабочее время, чем для трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

9. Если трудящиеся, занятые неполное рабочее время, работают более чем на одном рабочем месте, то следует учитывать общую продолжительность их рабочего времени, общую сумму их взносов или зарплаток при определении того, отвечают ли они минимальным нормам, установленным в предусмотренных законом системах социального обеспечения, основанных на профессиональной деятельности.

10. Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны получать на равноправной основе денежную компенсацию, выплачиваемую в дополнение к основной заработной плате трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

11. Должны приниматься все надлежащие меры к тому, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались, насколько это реализуемо на практике, на равноправной основе социально-бытовыми услугами и службами соответствующего предприятия; эти службы и услуги следует, насколько это возможно, приспособить к нуждам трудящихся, занятых неполное рабочее время.

12. 1) Продолжительность и график рабочего времени трудящихся, занятых неполное рабочее время, устанавливаются с учетом как интересов трудящегося, так и потребностей предприятия.

2) Насколько это возможно, изменения в согласованном рабочем графике и сверхурочная работа должны подлежать ограничениям и условию заблаговременного предупреждения.

3) Система компенсаций за сверхурочную работу должна быть предметом переговоров согласно национальным законодательству и практике.

13. В соответствии с национальным законодательством и практикой, трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны пользоваться на равноправной основе и, насколько это возможно, на равных условиях, всеми видами отпусков, которые предоставляются трудящимся, занятым полное рабочее время и находящимся в сравнимой

ситуации, в частности оплачиваемым учебным отпуском, родительским отпуском и отпуском по уходу в случае болезни ребенка или другого ближайшего члена семьи трудящегося.

14. Где это целесообразно, к трудящимся, занятым неполное рабочее время, должны применяться те же правила относительно планирования ежегодного отпуска и работы в официальные выходные и праздничные дни, которые действуют в отношении трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

15. Где это целесообразно, следует принимать меры для преодоления конкретных препятствий, затрудняющих доступ трудящихся, занятых неполное рабочее время, к подготовке, возможностям карьерного роста и профессиональной мобильности.

16. Положения предусмотренных законом систем социального обеспечения, основанных на профессиональной деятельности, которые могут воспрепятствовать предоставлению работы на условиях неполного рабочего времени или даче согласия на нее, должны подлежать адаптации, включая, в частности, положения, которые:

а) приводят к пропорционально более высокому размеру взносов, выплачиваемых трудящимися, занятыми неполное рабочее время, если эти взносы не оправданы пропорционально возросшим размером получаемого обеспечения;

б) заметно сокращают без разумных причин размер обеспечения по безработице для тех безработных, которые соглашаются на временную работу на условиях неполного рабочего времени;

с) при исчислении обеспечения по старости придают слишком большое значение пониженной сумме дохода, полученного при работе на условиях неполного рабочего времени только за период, предшествующий выходу на пенсию.

17. Работодателям следует предусматривать принятие мер, способствующих доступу к работе на условиях неполного рабочего времени на всех уровнях предприятия, включая квалифицированные и управленческие посты, где это целесообразно.

18. 1) Где это целесообразно, работодателям следует принимать к рассмотрению:

а) заявления трудящихся о переводе с работы на условиях полного рабочего времени на открывшуюся на предприятии работу на условиях неполного рабочего времени; и

б) заявления трудящихся о переводе их с работы на условиях неполного рабочего времени на открывшуюся на предприятии работу на условиях полного рабочего времени.

2) Работодатели должны своевременно предоставлять трудящимся информацию об имеющихся на предприятии вакантных рабочих местах с неполным и полным рабочим временем, с тем чтобы упростить перевод с работы на условиях полного рабочего времени на работу на условиях неполного рабочего времени или наоборот.

19. Отказ трудящегося переходить с работы на условиях полного рабочего времени на работу на условиях неполного рабочего времени или наоборот не должен сам по себе служить законным основанием для увольнения, что не затрагивает возможности увольнений в соответствии с национальным законодательством и практикой по иным причинам, которые могут быть связаны, например, с производственной необходимостью для данного предприятия.

20. Если национальные условия или условия на предприятии позволяют, трудящиеся должны иметь возможность переходить на работу на условиях неполного рабочего времени по обоснованным причинам, таким как беременность или необходимость ухода за малолетним ребенком или за больным либо нетрудоспособным членом семьи трудящегося, и в дальнейшем возвращаться на работу на условиях полного рабочего времени.

21. Если обязательства, налагаемые на работодателя, зависят от численности работающих у него трудящихся, то трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны числиться как трудящиеся, занятые полное рабочее время. Тем не менее, в случае необходимости, численность трудящихся, занятых неполное рабочее время, может рассчитываться пропорционально продолжительности их рабочего времени, при том понимании, что если такие обязательства касаются защиты, предусмотренной в статье 4 Конвенции, то такие трудящиеся должны числиться как трудящиеся, занятые полное рабочее время.

22. Следует распространять информацию о мерах защиты, применимых в отношении работы на условиях неполного рабочего времени, и о практической организации различных форм работы на условиях неполного рабочего времени.

25. Рекомендация Международной организации труда № 8 «Об ограничении рабочего времени во внутреннем судоходстве» 1920 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 15 июня 1920 года,

постановив принять ряд предложений о применении к морякам Конвенции, выработанной в Вашингтоне в ноябре прошлого года, ограничивающей продолжительность рабочего времени на всех промышленных предприятиях, включая морской транспорт, и при условиях, которые должны быть определены, транспорт по внутренним водным путям — восемью часами в день и сорока восьмью часами в неделю, и о вытекающих из этого последствиях в отношении укомплектования судов командой и правил, касающихся жилых помещений и охраны здоровья на борту судов, что является первым пунктом повестки дня Генуэзской сессии Конференции, решив придать этим предложениям форму рекомендации, принимает нижеследующую Рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1920 года о рабочем времени во внутреннем судоходстве и которая подлежит представлению членам Международной организации труда для рассмотрения с целью проведения ее в жизнь посредством законодательства каждой страны или другим путем в соответствии с положениями Устава Международной организации труда:

принимая во внимание положение Устава Международной организации труда о том, что все местные промышленные коллективы должны прилагать усилия к принятию, насколько позволят их особые условия, «восьмичасового рабочего дня или сорокавосьмичасовой рабочей недели в качестве нормы, к которой следует стремиться, если она еще не достигнута», Международная конференция труда рекомендует:

I

Чтобы каждый Член Международной организации труда, который еще не сделал этого, ввел в действие законодательство, ограничивающее в духе вышеприведенного положения Устава Международной организации труда продолжительность рабочего времени трудящихся, занятых в судоходстве по внутренним водным путям, с включением таких положений, которые могут быть необходимыми в зависимости от климатических и промышленных условий, свойственных внутреннему судоходству каждой страны, и после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и организациями трудящихся.

II

Чтобы те члены Международной организации труда, территории которых граничат по внутренним водным путям, совместно используемым их судами, заключили соглашения в целях ограничения в духе вышеупомянутого положения продолжительности рабочего времени лиц, занятых во внутреннем судоходстве по таким водным путям, после

консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и организациями трудящихся.

III

Чтобы такое законодательство стран и такие соглашения между странами, территории которых граничат по внутренним водным путям, по возможности придерживались общих принципов Конвенции о продолжительности рабочего времени, принятой Международной конференцией труда в Вашингтоне, с такими исключениями, которые могут быть необходимы в зависимости от климатических или других особых условий данных стран.

IV

Чтобы при применении настоящей Рекомендации каждый Член Международной организации труда определил для себя после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и организациями трудящихся, что является внутренним судоходством в отличие от морского судоходства, и сообщил свое определение Международному бюро труда.

V

Чтобы каждый Член Международной организации труда сообщил Международному бюро труда в течение двух лет с момента закрытия Генуэзской конференции о достигнутом им прогрессе в направлении выполнения настоящей Рекомендации.

26. Рекомендация Международной организации труда № 98 «Об оплачиваемых отпусках» от 23 июня 1954 г.

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 2 июня 1954 года на свою тридцать седьмую сессию, постановив принять ряд предложений об оплачиваемых отпусках, что является седьмым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму рекомендации, принимает сего двадцать третьего дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят четвертого года нижеследующую Рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1954 года об оплачиваемых отпусках:

Конференция рекомендует, чтобы применялись нижеследующие положения и чтобы каждый Член Организации представлял Международному бюро труда, по запросу Административного совета, доклады с изложением мер, принятых для проведения в жизнь этих положений.

1. 1) Учитывая разнообразие практики различных стран, положения настоящей Рекомендации могут проводиться в жизнь действием государственного органа власти или по добровольной инициативе, либо с помощью законодательства, распоряжений официальных органов регулирования норм заработной платы, коллективных договоров или арбитражных решений, либо иным другим порядком, соответствующим практике данной страны в зависимости от условий каждой страны.

2) Независимо от процедуры, применяемой согласно пункту 1, правительства должны особо заботиться об использовании всех соответствующих конституционных или иных законных средств, когда добровольная инициатива, инициатива организаций работодателей и работников или коллективные договоры не приводят к быстрым и удовлетворительным результатам.

2. Компетентный орган власти каждой страны мог бы, когда это представится подходящим, избрать, в частности, нижеследующие формы действия:

а) поощрение предоставления оплачиваемых отпусков на основании коллективных договоров, добровольно заключенных обеими сторонами, входящими в состав органов по ведению коллективных переговоров;

б) оказание организациям работодателей и работников содействия в создании на добровольных началах смешанных органов или создание в случае необходимости официальных органов, уполномоченных, в частности, определять ежегодные оплачиваемые отпуска в отдельных профессиях или отраслях деятельности;

с) предоставление полномочий в области ежегодных оплачиваемых отпусков официальным органам регулирования норм заработной платы, когда они не обладают еще этими полномочиями;

д) сбор подробных сведений о положениях, регулирующих нормы оплачиваемых отпусков, и предоставление этих сведений в распоряжение организаций работодателей и работников.

3. Настоящая Рекомендация распространяется на всех работающих по найму лиц, за исключением моряков, сельскохозяйственных рабочих и лиц, работающих на предприятиях или в учреждениях, где заняты лишь члены семьи работодателя.

4. 1) Каждое охватываемое настоящей Рекомендацией лицо должно иметь право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность такого отпуска должна быть пропорциональна продолжительности работы, выполненной у одного или нескольких работодателей в течение

рассматриваемого года, и по меньшей мере равняться двум рабочим неделям за двенадцать месяцев работы.

2) Соответствующий орган каждой страны может определить, где это целесообразно:

а) число дней, которое должен проработать работник для приобретения права на оплачиваемый ежегодный отпуск или на соответствующую долю его;

б) способ исчисления периода службы работника в течение данного года для определения продолжительности оплачиваемого ежегодного отпуска, которым он может пользоваться за этот год.

3) Соответствующему органу в каждой стране надлежит предусматривать, что в случаях, когда работа прекращается до приобретения стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск согласно положениям вышеприведенных пунктов 1 и 2, данный работник должен иметь право на оплачиваемый отпуск пропорционально проработанному времени или на денежную компенсацию взамен его, или на сохранение права на отпуск равной продолжительности, в зависимости от того, какое из этих решений наиболее целесообразно.

5. Соответствующий орган в каждой стране должен определять дни, как, например, официальные или традиционные праздники, дни еженедельного отдыха, дни отсутствия по причине несчастного случая на производстве или заболевания, а также периоды отпуска по беременности и родам, не входящие в целях настоящих положений в счет дней оплачиваемого отпуска.

6. Вопрос о том, должна ли продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска увеличиваться с ростом стажа работы или вследствие других обстоятельств, должен определяться соответствующим органом в каждой стране.

7. 1) Перерывы в работе с сохранением работникам заработной платы не должны влиять на право на ежегодный оплачиваемый отпуск или на продолжительность такового.

2) Перерывы в работе, не вызывающие прекращения трудовых отношений или действия трудового договора, не должны влиять на число дней оплачиваемого отпуска, накопленных до этого перерыва.

3) Соответствующий орган в каждой стране должен определять порядок применения изложенных в пунктах 1 и 2 принципов к перерывам в работе, вызванным:

а) заболеванием, несчастным случаем и отпуском по беременности и родам;

б) отлучками по семейным обстоятельствам;

- с) военными обязанностями;
- d) осуществлением гражданских прав и исполнением гражданского долга;
- e) выполнением обязанностей, связанных с профсоюзной деятельностью;
- f) переменной в управлении предприятия;
- g) временной безработицей, не зависящей от воли работника.

8. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск и продолжительность такого отпуска не должны зависеть от перерывов, вызванных беременностью и родами, если соответствующая работница возвращается на работу и ее отсутствие не превышает определенного срока.

9. 1) Должен проводиться обмен мнениями между работодателем и работниками относительно времени, когда работники должны пользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском. При определении этого времени должны учитываться, по мере возможности, личные пожелания работника.

2) Работник должен извещаться заблаговременно о сроке ежегодного оплачиваемого отпуска, чтобы иметь возможность использовать его соответствующим образом.

10. Работники моложе восемнадцати лет должны пользоваться более продолжительным ежегодным оплачиваемым отпуском, чем минимум, предусмотренный в параграфе 4.

11. Всякое лицо, берущее ежегодный оплачиваемый отпуск, должно получать в течение всего отпуска по крайней мере:

a) вознаграждение за время такого отпуска, определяемое в порядке коллективного договора, арбитражного решения или законодательства; или

b) свое обычное вознаграждение в размере, предусмотренном законодательством или иным вытекающим из практики страны способом, включая денежную сумму, равную возможному вознаграждению, выплачиваемому натурой.

12. Способ ведения записей об отпусках, а также подлежащие включению в них сведения, поскольку они будут найдены необходимыми для точного проведения в жизнь договорных, законодательных и иных положений по вопросу о ежегодных оплачиваемых отпусках, должны определяться коллективными договорами, арбитражными решениями или законодательством каждой страны.

13. До разработки законодательных положений, регулирующих нормы ежегодных оплачиваемых отпусков, должен проводиться в порядке и пределах, совместимых с законодательством и практикой страны,

обмен мнениями между представительными организациями работодателей и работников, с одной стороны, и компетентными органами власти – с другой.

14. Представительные организации работодателей и работников должны иметь возможность либо участвовать, на началах полного равенства, в деятельности органов, уполномоченных законодательством назначать ежегодные оплачиваемые отпуска или применять правила о ежегодных оплачиваемых отпусках, либо участвовать в консультациях или высказывать свое мнение в порядке и пределах, совместимых с законодательством и практикой страны.

Учебное издание

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Учебное пособие

Подписано в печать 17.10.2017. Формат 60×90¹/₁₆. Бумага офсетная.
Гарнитура Newton. Печать офсетная. Усл. печ. л. 14. Тираж 600 экз.

Издательство «Статут»:
119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 92, корп. 2
тел./факс: +7(495) 649-18-06
E-mail: book@estatut.ru
www.estatut.ru

ISBN 978-5-8354-1402-4

