

*Павлосъ Евгений Эдуардович
студент 4 курса
факультет права, экономики и управления
Ульяновский государственный педагогический университет
Россия, г. Ульяновск
e-mail: pavlos.99@mail.ru*

*Научный руководитель: Альбигов Илдар Ростямович
кандидат юридических наук, доцент
Ульяновский государственный педагогический университет
Россия, г. Ульяновск*

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** В статье рассмотрено понятие времени отдыха, а также представлены основы правового регулирования времени отдыха по трудовому законодательству Российской Федерации.*

Ключевые слова: время отдыха, право на отдых, ежегодный отпуск, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни, еженедельный непрерывный отдых, нерабочие праздничные дни, дополнительные выходные дни.

*Pavlos' Evgeniy Eduardovich
4th year student
Faculty of Law, Economics and Management
Ulyanovsk State Pedagogical University
Russia, Ulyanovsk*

*Scientific adviser: Al'bikov Ildar Rostyamovich
candidate of legal sciences, associate professor
Ulyanovsk State Pedagogical University
Russia, Ulyanovsk*

LEGAL REGULATION OF REST TIME UNDER THE LABOR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

***Abstract:** The article considers the concept of rest time, and also presents the basics of legal regulation of rest time under the labor legislation of the Russian Federation.*

Keywords: rest time, the right to rest, annual leave, daily (inter-shift) rest, weekends, weekly continuous rest, non-working holidays, additional days off.

Действующее законодательство, регулирующее время отдыха, включает несколько нормативно-правовых актов, главным из которых является Конституция РФ, статьей 37, которой постулируется занятым по трудовому договору установленная законодательством продолжительность рабочего дня, выходные, праздничные дни, отпуск [1].

Трудовой Кодекс РФ (далее ТК РФ) осуществляет правовое регулирование времени отдыха, под временем отдыха понимается время, свободное от работы (от выполнения трудовых функций) и используемое работником по своему усмотрению [2].

Столь широкое понимание времени отдыха на деле включает в себя не только периоды, в которые работник действительно отдыхает от работы и использует по своему выбору, но и время, которое он затрачивает на передвижение (проезд) к месту работы и от работы домой. Только в порядке исключения для отдельных категорий работников при определенных условиях нормативными актами предусмотрено включение времени в пути следования до работы и домой в рабочее по соответствующим нормативам.

Следовательно, «чистое» время отдыха реально меньше, чем оно указано в законе, других нормативных правовых актах. Тем не менее, законодательство, регламентирующее время отдыха, исходит из приведенного выше его понимания.

Право на отдых - конституционное право каждого, обеспечиваемое работающему по трудовому договору установленной федеральным законом продолжительностью рабочего времени, выходными и праздничными днями, оплачиваемым ежегодным отпуском (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ).

Праздничные дни четко прописаны законодательно, а выходные могут определяться локальными нормативными актами. Выходные дни предоставляются также и в ряде других случаев, оговоренных в ТК РФ или иных нормативных правовых актов.

Наряду с общими положениями на отдельные категории работников, имеющие особый характер работы, распространяются особенности режима времени отдыха.

Статья 107 ТК РФ содержит перечень видов времени отдыха, предоставление которых является обязанностью работодателя. Изложение данного перечня начинается с такого вида времени отдыха, как перерывы в течение рабочего дня (смены). Указанные перерывы подразделяются на два вида: перерывы, предоставляемые для отдыха и питания, которые не включаются в рабочее время, и перерывы для обогрева и отдыха, подлежащие оплате, поскольку они включаются в рабочее время. В соответствии с положениями статьи 107 ТК РФ выходные дни, а также нерабочие праздничные дни являются видами времени отдыха, предоставляемого работникам организаций [2].

Одним из видов времени отдыха является ежедневный (междусменный) отдых. Под этим видом отдыха понимается период времени с момента окончания рабочего дня (смены) и до начала следующего рабочего дня (смены). Его конкретная продолжительность ТК РФ не определена, поскольку она зависит от режима работы, длительности рабочего дня (смены) и продолжительности обеденного перерыва [5, с. 73].

В настоящий момент сложилась практика использования двукратного времени отдыха относительно продолжительности смены, но в действующем ТК РФ это не прописано и считается, что продолжительность этого времени отдыха также устанавливается локальными нормативными актами.

Согласно ст. 100 ТК РФ эти особенности определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ [4]. В соответствии с ним эти особенности устанавливаются федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) - свободные от работы дни, используемые работниками по своему усмотрению. Конкретная продолжительность этого отдыха зависит от вида недели и режима рабочего времени в организации, с которой работник заключил трудовой договор.

Нерабочие праздничные дни - свободные от работы дни, установленные в связи с особо торжественными датами и событиями. Помимо нерабочих праздничных дней имеются профессиональные праздники, которыми, как правило, являются определенные выходные дни.

Для восстановления трудоспособности, укрепления здоровья наибольшее значение имеют отпуска, которые из всех видов отдыха являются наиболее продолжительными. Согласно ст. 115 ТК РФ продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Кодекс различает ежегодные оплачиваемые отпуска, ежегодные основные оплачиваемые отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы [5, с. 73].

Согласно диспозиции статьи 111 ТК РФ, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем категориям работающих лиц из расчета не менее двух выходных дней при пятидневной рабочей неделе и не менее одного выходного дня при шестидневной рабочей неделе. При этом установлена минимальная продолжительность такого отдыха – 42 часа [2].

Для большинства категорий работников общим выходным днем является воскресенье. Если на предприятии 5-дневная рабочая неделя, то второй выходной определяется коллективным договором или локальными нормативными актами организации. По общим правилам два выходных обычно предоставляются подряд.

Так как воскресенье является общепринятым выходным днем, то для исключения из перечня таких дней у работодателя должны быть веские причины. Например, в торговых организациях и на предприятиях сферы услуг, работающих в общевыходные дни, а также в организациях, приостановка которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни могут предоставляться в различные дни недели каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

В каждом конкретном случае предоставляемые выходные дни определяются графиками работы (сменности и т.п.), и при этом ими могут быть не только воскресенье или суббота.

В соответствии со статьей 113 ТК РФ работа в выходные дни, как правило, запрещается. Допускается привлекать работников с их письменного согласия к работе в выходные дни в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений;
- творческих работников организаций кинематографии, теле- и видео съемочных коллективов, СМИ, профессиональных спортсменов;
- в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные дни могут быть привлечены только в том случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

Работник не может быть привлечен к работе в общеустановленный рабочий день, если не издано письменное распоряжение работодателя об этом. При этом предварительно, до подписания проекта приказа, работником должно быть дано согласие в письменной форме об этом, а такие категории как инвалиды и женщины с детьми младше 3 лет обязаны расписаться в том, что проинформированы о возможности отказаться работать в выходной день.

Кроме того, в установленных законом случаях работодателю необходимо согласовать выход работников на работу в выходной день с профсоюзным органом.

Выписки из изданных приказов о привлечении к работе в выходной день или их копии должны быть переданы в бухгалтерию (для расчета дополнительной оплаты труда) и то подразделение, в задачу которой входит ведение учета кадров (для контроля табелей учета рабочего времени) [6, с. 211].

Согласно диспозиции 152 статьи ТК РФ, размер оплаты работы в выходной день составляет не менее, чем двукратный размер оплаты работы в обычный рабочий день.

Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами или инвалидами с детства до достижения ими 18 лет, могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые выходные дни – не более четырех в месяц. Для этого необходима подача соответствующего письменного заявления работником. При этом, если родителей двое, то эти 4 выходных могут быть разделены между ними по их собственному усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

Размер и порядок начисления заработной платы в дополнительный оплачиваемый выходной согласно ТК РФ производится на основании соответствующих норм федерального законодательства [3].

Можно сделать вывод, что нормы трудового законодательства Российской Федерации о праве на отдых и времени отдыха, в целом соответствуют положениям международных актов, в ряде случаев устанавливают более благоприятные условия работникам. Современный законодательный подход к правовой регламентации времени отдыха характеризуется легальным закреплением его понятия, согласно которому это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Из данного определения следуют характерные черты времени отдыха, имеющие правовое значение, заключающееся в возможности отграничения времени отдыха от «иных периодов освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей», которые не являются по существу временем отдыха и характеризуются специальными целями, для которых оно предоставляется.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок от 04.07.2020 № 1-ФКЗ) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 20.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст.3.
3. Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213 «Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
4. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» (ред. от 04.09.2012) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 50. Ст. 4952.
5. Джалилов К.А. Тенденции развития трудового законодательства в РФ в условиях глобализации // Закон и право. 2021. № 2. С. 73-75.
6. Трудовое право: учебник / под ред. В. Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2018. 382 с.