

Академия управления МВД России

Пешкова О.А., Прохорычева Е.И.

**ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ОВД**

Учебное пособие

Часть 1

Москва • 2016

*Одобрено редакционно-издательским советом
Академии управления МВД России*

Рецензенты: заместитель начальника отдела МВД России по району Ясенево г. Москвы майор внутренней службы *Д.Н. Лещев*; заместитель начальника кафедры гражданского и трудового права, гражданского процесса Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя, кандидат юридических наук, подполковник полиции *И.В. Рыжих*; доцент кафедры теории и социологии управления органами внутренних дел Академии управления МВД России, кандидат экономических наук, доцент *Е.Ф. Яськов*.

П 31 **Пешкова О.А., Прохорычева Е.И.** Применение норм трудового законодательства при принятии управленческих решений руководителями ОВД: учебное пособие. В 2-х частях. Часть 1. – М.: Академия управления МВД России, 2016. – 100 с.

Пешкова О.А. – введение, т. 1–3.
Прохорычева Е.И. – т. 4.

Учебное пособие подготовлено в соответствии с учебной программой курса дисциплины «Применение норм трудового законодательства при принятии управленческих решений руководителями ОВД» с учетом положений Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ и последних изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации в 2014 г.

Пособие предназначено для слушателей Академии управления МВД России, обучающихся по программе магистратуры по специальности «Юриспруденция», «Менеджмент» и может быть использовано в практической деятельности руководителями органов внутренних дел, юристами, сотрудниками кадровой службы.

УДК 349.2
ББК 67.405

Оглавление

Введение	5
---------------------------	---

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. Применение трудового права в деятельности органов внутренних дел	6
1.1. Понятие наемного труда.	6
1.2. Понятие трудового права. Предмет и метод трудового права.	7
1.3. Понятие, виды и признаки трудовых отношений	11
1.4. Правовое регулирование прохождения службы сотрудниками ОВД	14
1.5. Особенности правового статуса сотрудников ОВД и юридические факты, влияющие на возникновение отношений по службе	19
Вопросы и задания для самоконтроля	25

Тема 2. Источники трудового права. Особенности локального регулирования в современных условиях	26
2.1. Понятие источников трудового права и их классификация	26
2.2. Понятие и признаки локальных нормативных актов	29
2.3. Виды локальных нормативных актов	35
2.4. Особенности локального регулирования труда сотрудников ОВД. Приказы МВД, содержащие нормы трудового права, как локальные нормативные акты.	39
Вопросы и задания для самоконтроля	42

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 3. Роль руководителя в локальном регулировании труда сотрудников ОВД в особых условиях	43
--	----

3.1. Понятие и основные виды особых условий	43
3.2. Порядок привлечения сотрудников органов внутренних дел к службе в особых условиях. Сроки выполнения служебных обязанностей в особых условиях	48
3.3. Гарантии, предоставляемые сотрудникам органов внутренних дел при выполнении служебных обязанностей в особых условиях	50
Вопросы и задания для самоконтроля	53
Тема 4. Рабочее (служебное) время и время отдыха	54
4.1. Понятие рабочего времени и его продолжительность.	54
4.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени	62
4.3. Режим и учет рабочего времени	65
4.4. Понятие и виды времени отдыха	71
4.5. Отпуска: понятие, виды и их продолжительность.	75
4.6. Порядок предоставления отпусков	79
4.7. Особенности служебного времени и времени отдыха сотрудников органов внутренних дел	81
Вопросы и задания для самоконтроля	92
Заключение	93
Список литературы.	94

Введение

В современный период трудовое право развивается на основе принципов правового регулирования труда, закрепленных в Трудовом кодексе РФ, а также охватывает новые области отношений, которые раньше находились за рамками правовой регламентации. Речь идет о специальном законодательстве, нормы которого регулируют служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел.

В связи с этим появилась потребность в написании учебного пособия по основам применения норм трудового права в деятельности органов внутренних дел, на основе которых возникает необходимость принятия управленческих решений руководителями ОВД.

Трудовому законодательству, как и специальному законодательству, принадлежит первостепенная роль в обеспечении прав как работников, так и сотрудников органов внутренних дел, поскольку оно конкретизирует и дополняет конституционные права в сфере труда, определяет условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения.

Предлагаемое пособие призвано дать обучающимся знания теории трудового права и нормативных материалов, регулирующих трудовые и служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел в современных условиях. Анализ действующего законодательства преследует не только цель сориентировать читателя в обилии норм о труде, но и способствовать повышению уровня правовой культуры у всех интересующихся проблемами трудового права, так как правовая культура является важнейшей составной частью подготовки магистрантов.

Изучение материала позволит овладеть теоретическими основами знаний и определенными практическими навыками в области применения трудового законодательства, использовать их в различных жизненных ситуациях, требующих принятия юридически грамотных управленческих решений.

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1

Применение трудового права в деятельности органов внутренних дел

Понятие наемного труда. Понятие трудового права. Предмет и метод трудового права. Понятие, виды и признаки трудовых отношений.

Правовое регулирование прохождения службы сотрудниками ОВД. Особенности отношений сотрудников ОВД. Особенности правового статуса сотрудников ОВД и юридические факты, влияющие на возникновение отношений по службе

1.1. Понятие наемного труда

Конкретный труд имеет большое количество разновидностей, которые в обобщенном виде представляют собой индивидуальный и совместный труд.

Индивидуальный труд не может рассматриваться с точки зрения права, поскольку направлен на удовлетворение собственных потребностей, например работа дома, на даче и т. п.

Совместный труд представляет интерес для правовых конструкций. Различают несколько видов совместного труда в зависимости от экономического положения участников:

- 1) самостоятельный труд (труд собственников);
- 2) наемный труд (труд не собственников);
- 3) смешанная форма, предполагающая коллективный труд собственников и не собственников.

Во всех странах доля «чистых» собственников сравнительно невелика. Большая часть населения предпочитает работать в качестве наемных работников, получая за это гарантированную оплату труда и решая другие социальные вопросы, но не беря на себя риск и ответственность за работу работодателя в полном объеме.

Наемный труд основывается на заключении договора. В России этот договор называется трудовым договором или контрактом. Раньше он назывался договором личного найма. Аналогичными терминами, такими как договор найма труда или найма услуг, он и сейчас называется во многих зарубежных странах. Отсюда и применяется термин наемный труд.

Следует отметить, что в законодательстве нет легального закрепления такой правовой категории как «наемный труд». В его характеристике используются определенные признаки экономического характера, учитываемые в законодательстве. Полагаем, что наемный труд – это труд физических лиц (граждан), не владеющих средствами производства или капиталом и продающих свою способность и квалификацию, т. е. нанимающихся на работу в организации (юридические лица) независимо от их формы собственности, организационно-правовой формы, либо к физическому лицу для удовлетворения его личных потребностей. Наемный работник – это человек, продающий за определенную плату свой труд, время и квалификацию работодателю (наймодателю), предоставляющему ему во временное пользование орудия и средства труда, рабочее место и другие условия, а также оплачивающий наемному лицу этот труд. Наемный труд – это несамостоятельный труд. Наемный работник передает свою способность к труду в пользование работодателя, которой тот и распоряжается. Это, по часто употребляемому западными авторами выражению, «зависимый труд». При «независимом (самостоятельном) труде» отдельный производитель является владельцем одновременно и средств, и орудий труда, и производства, и обладает рабочей силой, которой распоряжается.

1.2. Понятие трудового права. Предмет и метод трудового права

Трудовое право относится к одной из ведущих отраслей права. Динамичность развития данной отрасли права определяется рядом технологических, организационных и социальных изменений в сфере труда. Основная роль трудового права связана с регулированием трудовых отношений работников и работодателей. К работодателям относятся организации независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, индивидуальные предприниматели и просто граждане, способные обеспечить занятость другим физическим лицам.

Под **трудовым правом** понимается система норм трудового законодательства, регулирующего трудовые отношения работников

с работодателем и другие отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Чтобы выяснить, какие отношения относятся к предмету трудового права России, необходимо определить сферу общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли.

Социально-экономическое значение трудовых отношений сводится к тому, что они являются отношениями определенного наемного труда, выполняемого работником с подчинением внутреннему трудовому распорядку в интересах работодателя за плату (вознаграждение).

Трудовое право регулирует поведение людей в сфере общественной организации труда. **Общественная организация труда** – это совместная работа, управляемая единым руководителем в кооперации труда для получения материального продукта производства или выражающаяся в деятельности, основанной на управлении, оказании определенных услуг в сфере обслуживания населения и других действиях нематериального характера.

Труд выступает объектом трудовых отношений. **Труд** – это целенаправленная деятельность человека, в процессе которой реализуются его физические и умственные способности в общественной организации труда, направленные на получение материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда, а не самим процессом деятельности.

Предметом трудового права являются трудовые отношения в общественной организации труда и иные непосредственно с ними связанные отношения. Трудовые отношения являются основными в предмете трудового права. К ним относятся:

- отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя;
- отношения по организации и управлению трудом, участию в управлении организацией;
- отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;
- отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- отношения по дисциплине труда и дисциплинарной ответственности;

– отношения надзорных и контрольных органов (Рострудинспекции, государственных специализированных и профсоюзных инспекций и т. д.) с работодателем по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

– отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров;

– отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения при причинении вреда (ущерба) по вине одной из сторон. В этой группе отношений выделяют два подвида: материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику и материальная ответственность работника перед работодателем.

Понятие трудового права как отрасли требует четкого уяснения не только предмета, но и метода. Способы правового регулирования зависят от характера и содержания общественных отношений, составляющих предмет отрасли.

Метод трудового права – это комплекс способов (приемов) правового регулирования, то есть воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в общественной организации труда в нужном для общества направлении.

Раскрывая сущность метода трудового права можно выделить специфические для данной отрасли способы правового регулирования:

- 1) юридическое положение субъектов правоотношений;
- 2) договорный характер труда, установление его условий: особенности возникновения, изменения и прекращения правоотношений;
- 3) сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования;
- 4) защита трудовых прав и средств, обеспечивающих исполнение обязанностей (санкции);
- 5) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.

Рассмотрим эти признаки более подробно.

1. Признаком юридического положения субъектов трудового права является равенство с сочетанием элемента подчинения. Равноправие сторон трудовых отношений существует только при заключении и расторжении трудовых или коллективных договоров, которое выражается в двустороннем распределении прав и обязанностей. После заключения трудового договора работник обязан соблюдать трудовое законодательство и правила внутреннего трудового распорядка организации или требования работодателя – физического лица.

2. Договорной способ регулирования характеризуется тем, что участники трудовых отношений регулируют свои отношения путем заключения коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров.

Коллективный договор устанавливает локальные нормы, распространяющиеся только на работников данного работодателя, которые, как и условия отраслевых и других социально-партнерских соглашений, повышают гарантии трудовых прав работников и обязательны для работодателя. Договорный способ определяет характер взаимоотношений сторон трудового договора при их изменении или прекращении.

Трудовой договор является юридическим фактом возникновения трудовых отношений между работником и работодателем. Заключая трудовой договор, стороны вправе установить условия труда, позволяющие раскрыть потенциал работника, а так же уровень оплаты труда и льготы, выходящие за рамки обычных стандартов.

3. Сочетание централизованного и локального регулирования состоит в установлении минимального уровня гарантий трудовых прав, который не может быть снижен. Локальный же порядок правового регулирования состоит в выработке актов, которые будут регулировать специальные условия труда отдельных категорий работников. Статья 9 ТК РФ «Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» предусматривает, что оно осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

4. Способ защиты трудовых прав сочетает в себе использование работниками разных способов защиты своих прав, включая самозащиту своих трудовых прав (например, приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы). Наряду с этим к защите трудовых прав относится возможность работников обратиться в профсоюзные организации или государственные органы (например, государственные трудовые инспекции, прокуратуру), в ведении которых находятся вопросы защиты трудовых прав работников. Наконец, трудовое законодательство предусматривает создание и действие органов по разрешению трудовых споров (индивидуальных или коллективных). По индивидуальным спорам может быть создана комиссия по трудовым спорам. При разрешении коллективных трудовых споров допускается создание примирительной комиссии, трудового арбитража или участие посредника. Кроме того, в особых случаях в соответствии с Трудовым кодексом допускается проведение забастовок.

В случае недостижения соглашения с работодателем работник имеет право обратиться в суд, при этом он освобождается от судебных издержек и уплаты государственной пошлины.

5. Единство заключается в общих для всех принципах правового регулирования труда и единых для всех работников основных трудовых правах, отражающихся в общих нормах трудового законодательства,

действующих на всей территории страны. Дифференциация правового регулирования труда выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам. Основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения), являются:

- вредность и тяжесть условий труда;
- климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест;
- субъектные основания: физиологические особенности женского организма, социальная роль одинокой матери (отца), психофизиологические особенности организма и характера подростка, ограниченная трудоспособность инвалидов;
- специфика кратковременной трудовой связи временных и сезонных работников, особенность трудовой связи членов производственных кооперативов;
- особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;
- специфика содержания и ответственный характер труда судей, прокуроров, сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД), специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей и т. п.

В Трудовом кодексе дифференциации трудового права посвящен специальный XII раздел «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Особенности регулирования труда – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников и фактически создающие специальные нормы-изъятия (у госслужащих, судей и др.) или нормы-льготы (для женщин, инвалидов и т. д.).

Кодекс в указанном разделе перечислил не всех работников с особенностями правового регулирования их труда. Такие особенности предусматриваются и в специальных федеральных законах и положениях (например, Закон «О статусе судей в Российской Федерации», Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон о службе).

1.3. Понятие, виды и признаки трудовых отношений

Трудовые отношения. Как уже было отмечено, трудовые отношения являются базовыми отношениями, которые дали название отрасли права. Наша задача состоит в том, чтобы выяснить, что же представляют собой эти отношения.

С 1 января 2015 г. ст. 15 Трудового кодекса РФ определяет эти отношения как основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах работодателя, под его управлением и контролем, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Анализ этого определения позволяет выделить специфические **признаки**, которые характеризуют трудовые отношения:

1) добровольная юридическая связь работника с работодателем, основанная на соглашении;

2) личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);

3) выполнение трудовой функции работником в интересах работодателя, под его управлением и контролем;

4) возмездный характер, так как выполнение работником своей функции осуществляется за плату, которая в трудовом праве именуется заработной платой;

5) подчинение правилам внутреннего распорядка, установленным работодателем, при условии, что он обеспечивает надлежащие условия труда (соблюдает режим рабочего времени работника, обеспечивает безопасность и занятость работника в полном объеме и др.).

Любые правоотношения имеют определенный юридический состав, к которому относятся: субъекты, объекты, юридические факты и содержание (права и обязанности).

Субъектами трудовых отношений являются работники и работодатели. Их правовой статус определяется теми же критериями, которые предъявляются к любому субъекту права – наличие правоспособности, дееспособности и деликтоспособности.

Трудовой кодекс РФ в ст. 20 определяет категории лиц, которые могут выступать в качестве работодателя и работника. При этом работником может быть только физическое лицо.

В качестве работодателей выступают юридические лица в многообразных организационно-правовых формах, а также индивидуальные предприниматели и любые физические лица, наделенные

правосубъектностью работодателя. Правильнее говорить об отношениях по труду в рамках организации труда конкретных юридических лиц и физических лиц¹.

Юридическим фактом возникновения трудовых отношений являются простые юридически значимые действия или сложный юридический состав. К простому юридическому факту можно отнести заключение трудового договора. К сложному юридическому факту – утверждение в должности, фактическое допущение к работе и заключение трудового договора на этом основании.

Содержание трудовых отношений составляют права и обязанности сторон, основные из которых определены в ст. 21, 22 ТК РФ и могут корректироваться работником и работодателем при заключении трудового договора.

Теория трудового права выделяет трудовые отношения наемных работников, отношения собственников и смешанные трудовые отношения, когда в общественной организации труда участвуют и наемные работники и собственники. Труд наемных работников полностью подпадает под действие трудового законодательства, тогда как труд собственников наряду с трудовым законодательством может регулироваться и гражданским законодательством, например, при распределении прибыли.

В зависимости от особенностей работника как субъекта трудовые отношения могут быть подразделены на отношения с участием общего или специального субъекта.

К общему субъекту относятся лица, которые не имеют отклонений в правовом регулировании (нормы ТК РФ полностью распространяются на них).

К специальному субъекту можно отнести работников по возрастной критерии, либо работающих в климатических условиях, либо выделяющиеся по половому признаку (например, женщины детородного возраста, беременные женщины или женщины, работающие в сельской местности). Также к таким субъектам следует отнести федеральных государственных служащих или муниципальных служащих, если специальным законодательством не регулируются вопросы условий прохождения их службы.

К специальной категории можно отнести государственных служащих, сотрудников органов внутренних дел², прокуратуры и т. п. Как правильно отмечает Л.А. Чиканова: «В трудовых правоотноше-

¹ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. М., 2003. С. 2.

² Матвеев С.П. Служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел: учебно-методическое пособие. М., 2003. С. 9.

ниях с государственным органом государственной службы (в том числе и сотрудники ОВД. – *Примеч. авт.*) состоит в течение всего периода прохождения государственной службы. В административные отношения он вступает по мере необходимости исполнения тех или иных властных полномочий»¹.

Особенности трудовых отношений данной категории заключаются в порядке приема на работу (службу), условиях ее прохождения, основаниях и порядке прекращения службы.

Все споры по вопросу: являются ли отношения сотрудников ОВД трудовыми, служебно-трудовыми или административными были разрешены в 2002 г. с принятием Трудового кодекса Российской Федерации. В ст. 11 Трудового кодекса РФ прямо указано, что настоящий кодекс и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном Трудовым кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
- других лиц, если это установлено федеральным законом.

1.4. Правовое регулирование прохождения службы сотрудниками ОВД

Среди задач, которые предполагается решить в процессе проводимой в стране административной реформы, особое место занимает реформирование государственной службы. Его цель – кардинальное повышение эффективности государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, создания целостной системы государственной службы с учетом исторических, культурных, национальных и иных особенностей.

Достижение поставленной цели обеспечивается целым комплексом организационных, финансовых и правовых мер. В их числе немалую роль играет правовое регулирование общественных отношений, связанных с прохождением государственной службы.

¹ Чиканова Л.А. Государственные служащие. М., 1998. С. 12.

Совершенствование законодательства, регламентирующего служебные отношения государственных гражданских служащих, напрямую связано с выполнением задачи кардинального повышения эффективности государственной службы. Законодательство о государственной службе направлено на создание стимулов к добросовестному и инициативному выполнению служебных обязанностей; введение необходимых ограничений и запретов; установление адекватного затраченным усилиям вознаграждения за труд. Эти факторы, в свою очередь, непосредственно влияют на результаты профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и, следовательно, на осуществление соответствующим государственным органом возложенных на него функций.

Президентом РФ в 2001 г. была утверждена Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации.

Государственная служба имеет свою систему, которая установлена Федеральным законом № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г. (в редакции от 2 июля 2013 г.) «О системе государственной службы Российской Федерации» и включает в себя следующие виды государственной службы:

- государственная гражданская служба;
- военная служба;
- правоохранительная служба.

К *первому виду* относится государственная гражданская служба, под которой следует понимать профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Федерации.

Основным правовым актом, регулирующим данный вид государственной службы, является Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В свою очередь, государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации.

Федеральная государственная гражданская служба – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности РФ.

Государственная гражданская служба субъекта РФ – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта РФ по обеспечению исполнения полномочий субъекта РФ, а также полномочий государственных органов субъекта РФ и лиц, замещающих государственные должности РФ.

Вторым видом государственной службы является государственная военная служба – профессиональная служебная деятельность граждан, находящихся на воинских должностях в Вооруженных Силах РФ, других войсках, войсках специальных формирований и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства. Гражданам, проходящим службу на таких должностях, присваиваются воинские звания.

Правовой основой, регулирующей порядок прохождения военной службы, выступает Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ (в редакции от 30 ноября 2011 г.) «О воинской обязанности и воинской службе».

Третьим видом является правоохранительная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Такой категории служащих присваиваются специальные звания и классные чины.

Определенным разновидностям этого вида государственной службы в настоящее время посвящено несколько специальных федеральных законов, таких как: «О полиции» от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ; «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ; «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации» от 6 февраля 1997 г. № 27-ФЗ (в ред. от 5 апреля 2011 г.).

При этом, как указано в Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», служба в органах внутренних дел (правоохранительная служба) является особой разновидностью государственной службы Российской Федерации, которая осуществляется в виде профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина.

Служба сотрудников ОВД по своему правовому положению отличается от службы как гражданских государственных служащих, так и от службы военнослужащих. Правовое регулирование их труда в силу объективных причин имеет определенные особенности. Безусловно, служба сотрудников органов внутренних дел относится к службе федеральных государственных служащих, но она проходит в системе государственных органов исполнительной власти на должностях правоохранительной службы. При этом необходимо подчеркнуть, что сотрудники ОВД по своему правовому положению не являются военнослужащими, что тоже придает им особый правовой статус.

Следует отметить, что термин «государственная служба в органах внутренних дел» употребляется крайне редко. Как правило, традиционно применяется словосочетание «служба в органах внутренних дел».

Служащие органов внутренних дел осуществляют государственную службу специального характера – правоохранительную службу, отличающуюся по многим признакам, которая проявляется в процессе реализации функций правоохранительных органов¹.

В научной литературе существуют разные точки зрения на правовую природу этих отношений. Утверждение о том, что трудовое право не распространяется на сотрудников органов внутренних дел, поскольку они проходят службу на основе норм административного права, является в настоящее время доминирующим среди представителей науки административного права². Специалисты в области административного права считают, что этим отношениям присущи публично-правовой и частно-правовой характер и называют эти отношения служебно-трудовыми.

Причем, как указывают отдельные авторы, эта связь такова, что служебно-трудовое отношение находится как бы внутри государственно-служебного (публично-правового) отношения, т. е. входит в содержание последнего и в предмет административного законодательства. Отношения, возникающие в связи с исполнением служеб-

¹ *Дикажев М.М.* Правовое регулирование прохождения правоохранительной службы сотрудниками органов внутренних дел: проблемы организационно-правового и методологического характера: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2006. С. 4.

² *Гайдов В.Б.* Служба в органах внутренних дел как разновидность федеральной государственной службы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2001; *Дикажев М.М.* Правовое регулирование прохождения правоохранительной службы сотрудниками органов внутренних дел: проблемы организационно-правового и методологического характера: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2006; *Позднякова Е.В.* Правовое регулирование прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2010.

ных обязанностей по должности на основании служебного контракта, заключенного служащим с конкретным государственным органом, – это служебно-трудовые отношения, входящие в предмет трудового права¹.

Сторонники другой позиции² полагают, что это не совсем так, поскольку служба является специфическим видом трудовой деятельности. При этом авторы ссылаются на Международное бюро труда (далее – МБТ), которое признает трудовые отношения обобщающим правовым понятием, возникающим между работником и работодателем, в результате которого работник выполняет работу на определенных условиях в обмен на вознаграждение своего труда. Именно на основе трудовых отношений, как бы они не определялись, возникают взаимные права и обязанности³.

В части 3 ст. 3 Закона о службе предусмотрено, что если международным договором Российской Федерации, ратифицированным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим федеральным законом, применяются правила международного договора Российской Федерации.

Трудовой кодекс РФ призван регулировать трудовые отношения всех лиц, работающих по найму. Как указано в ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом. При этом ч. 2 указанной статьи предусматривает, что трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности, а также других основаниях.

Теория права предусматривает, что отдельные отношения могут возникать на основе сложного юридического состава, в который входит несколько юридических фактов, которые лежат в основе возникновения тех или иных отношений, регулируемых нормами одной отрасли права.

Очевидно, что органы внутренних дел обладают всеми признаками работодателя, так как являются юридическими лицами, осуществляющими свою деятельность в организационно-правовой фор-

¹ Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005. С. 16.

² Ершова Е.А. Правовая природа служебных отношений: вопросы теории и практики // Трудовое право. 2006. № 5. Сырых В.М. Комплексные институты как компоненты системы российского права // Российское право. 2002. № 10. С. 25.

³ Трудовые отношения. Международное бюро труда. Женева, 2005. С. 3.

ме учреждений. Кроме того, ст. 19 Трудового кодекса РФ предусматривает основания возникновения трудовых отношений, к которым относится заключение трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

Переход к комплектованию кадров в органах внутренних дел на контрактной основе служит аргументом в пользу позиции об однородности этих отношений с трудовыми отношениями. Так, в ст. 20 Закона о службе указано, что правоотношения на службе в органах внутренних дел между Российской Федерацией и гражданином возникают и осуществляются на основании контракта, заключенного в соответствии с настоящим федеральным законом. Контракт вступает в силу со дня, определенного приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя о назначении гражданина на должность в органах внутренних дел, если иное не предусмотрено настоящим федеральным законом. Далее содержатся положения, сходные с нормами Трудового кодекса Российской Федерации. Так, в ч. 2 ст. 20 предусмотрено, что в случаях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, правоотношения между Российской Федерацией и гражданином (сотрудником органов внутренних дел) возникают на основании контракта в результате: назначения на должность в органы внутренних дел; поступления на службу в органы внутренних дел по результатам конкурса; восстановления в должности в органах внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Особенности правового статуса сотрудников ОВД и юридические факты, влияющие на возникновение отношений по службе

Анализ действующего трудового законодательства и теории трудового права в сфере государственной гражданской службы включают в предмет трудового права. Поскольку служба в органах внутренних дел в настоящее время законодательно определяет федеральную государственную службу и по всем критериям эти отношения подпадают под понятие отношений наемного труда, то есть все основания относить их к предмету трудового права, только с особенностями субъекта. Сотрудники органов внутренних дел являются участниками не только трудовых, но и связанных с ними отношений, в частно-

сти, по материальной ответственности за причиненный ущерб и по разрешению споров, правовое регулирование которых выходит за пределы сферы действия административного права, что доказывает отнесение их к предмету трудового права, по отношениям, связанным с рабочим (служебным) временем и временем отдыха и т. п.

В ст. 5 Трудового кодекса РФ содержится положение о том, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ.

Таким образом, ст. 5 Трудового кодекса РФ предусмотрено решение данного противоречия. Подводя итог сказанному следует отметить, что проблема сущности служебного отношения в сфере государственной гражданской службы остается.

Примечательно, что до принятия Федерального закона «О полиции» ни в одном нормативном правовом акте трудовое законодательство не указывалось в качестве правовой основы службы в органах внутренних дел. Вместе с тем не секрет, что юридическая практика постоянно заставляет искать ответ на вопрос: из принципов какой отрасли права следует исходить и какие нормативные правовые акты надлежит применять при рассмотрении споров, вытекающих из служебно-трудовых отношений сотрудников органов внутренних дел. Действительно, формально в перечне нормативных правовых актов, составляющих правовую основу службы в органах внутренних дел, трудовое законодательство не упоминается. Однако нельзя не заметить, что в специальных актах, регулирующих вопросы прохождения службы (в федеральных законах «О полиции», «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), содержится множество норм, имеющих природу трудовых отношений.

Попытки урегулировать отношения по прохождению государственной службы путем разработки проектов особых кодексов или федеральных законов государственной службы показывают, что они сводятся только к терминологическим изменениям (рабочее время назвали служебным, трудовую дисциплину – служебной и т. п.), а по содержанию нормы соответствующих разделов дублируют нормы трудового законодательства.

Кроме того, в ч. 2 ст. 3 Закона о службе указано, что в случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации, указанными в ч. 1 настоящей статьи, к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства.

Их можно разделить на две группы. При этом в *первую группу* могут быть включены нормы, которые либо воспроизводят общие нормы трудового права, либо отсылают к соответствующим нормам трудового законодательства, либо их действие на сотрудников органов внутренних дел предполагается. В качестве примеров можно указать следующие нормы:

- о распространении на сотрудников органов внутренних дел установленной трудовым законодательством продолжительности рабочего (служебного) времени (ч. 2 ст. 53 Закона о службе);

- о предоставлении беременным женщинам и матерям из числа сотрудников органов внутренних дел, а также отцам-сотрудникам, воспитывающим детей без матери, всех прав и льгот, установленных действующим трудовым законодательством (ч. 8 ст. 58; ч. 2, 3 ст. 63 Закона о службе) и др.

Во *вторую группу* можно отнести нормы, которые устанавливают особенности правового регулирования отношений сотрудников органов внутренних дел по сравнению с трудовым законодательством, обусловленные задачами, возложенными на органы внутренних дел, формами и методами их реализации, специальными требованиями, предъявляемыми к сотрудникам органов внутренних дел.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы, направленной на реализацию публичных интересов, что предопределяет наличие у сотрудников, проходящих службу в этих органах, специального правового статуса, обусловленного выполнением конституционно значимых функций по обеспечению правопорядка и общественной безопасности.

Законодатель, определяя правовой статус сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел, вправе устанавливать для этой категории граждан особые требования, в том числе к их личным и деловым качествам, и особые обязанности, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования органов внутренних дел, а также специфическим характером деятельности указанных лиц.

Поступая на службу в органы внутренних дел, гражданин добровольно возлагает на себя обязанность соответствовать указанным требованиям и добросовестно исполнять свои обязанности.

Поэтому по характеру правовых предписаний эти нормы можно разделить на три разновидности.

В *первую группу* входят нормы, устанавливающие для сотрудников органов внутренних дел дополнительные льготы по сравнению с аналогичными общими нормами трудового права, а именно:

– предоставление очередного ежегодного отпуска продолжительностью 30 календарных дней, а сотруднику, проходящему службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, – 45 календарных дней (ст. 57 Закона о службе);

– предоставление дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за стаж службы в органах внутренних дел (ст. 58 Закона о службе) и др.

Во *вторую группу* можно отнести нормы, которые содержат ограничения тех гарантий, которые установлены общими нормами трудового права для большинства работников, в частности о запрете заниматься предпринимательской деятельностью, а также работать по совместительству в организациях, независимо от форм собственности, не входящих в систему МВД России, за исключением творческой, научной и преподавательской деятельности.

Третью группу представляют нормы, предусматривающие особые условия службы, характерные только для сотрудников органов внутренних дел, в том числе устанавливающие специальные требования и повышенную ответственность, например:

– возрастные ограничения при приеме на службу в органы внутренних дел: так, на службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет; Федеральным законом «О полиции» и Законом о службе установлен предельный возраст поступления на службу в органы внутренних дел – 35 лет (ст. 17 Закона о службе);

– запрещение приема на службу в органы внутренних дел граждан РФ, имевших или имеющих судимость (ч. 1 ст. 29; ч. 3 ст. 35 Федерального закона «О полиции»; ч. 5 ст. 17 Закона о службе);

– виды взысканий за нарушение служебной дисциплины: помимо предусмотренных ст. 192 Трудового кодекса РФ, Законом о службе предусмотрены такие взыскания, как строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел (ч. 1 ст. 50 Закона о службе).

В связи с вышеперечисленным появляются точки зрения, что «трудовое право оказывает существенное влияние на содержание служебно-трудовых правоотношений в органах внутренних дел. Причем на сотрудников органов внутренних дел распространяются не только общие принципы правового регулирования труда, закрепленные Конституцией РФ и Трудовым кодексом РФ, но и конкретные правовые нормы, относящиеся к таким институтам отрас-

ли трудового права, как рабочее время и время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, охрана труда и другие»¹.

Хотелось бы также отметить, что действующий Трудовой кодекс РФ не перечисляет сотрудников органов внутренних дел в числе тех лиц, на которых не распространяется трудовое законодательство (ст. 11 Трудового кодекса РФ), хотя и с оговоркой, что в этот перечень могут быть включены другие лица, если это установлено федеральным законом.

Поскольку трудовые отношения охватывают три элемента: имущественный, управленческий и охранительный, то интересным, на наш взгляд, является и положение субъектов по трудовому праву. Им присуще сочетание начала равенства сторон с их определенной зависимостью и подчинением (элементами власти) требованиям работодателя в процессе труда, а административному праву – только отношения власти – подчинения.

Как отмечается в научной литературе по трудовому праву, указанное подчинение субъектов трудовых правоотношений вытекает из природы совместного труда, порождается его разделением, а потому составляет элемент производственного, а не административно-управления.

Отношениям с участием сотрудников органов внутренних дел также свойственно юридическое равенство сторон на стадии вступления в эти отношения и их прекращения, что отражает их трудовую сущность. Как правильно отмечает Л.А. Чиканова: «профессиональная служебная деятельность – это один из видов управленческой трудовой деятельности, характеризующейся лишь некоторой спецификой»².

Вместе с тем не секрет, что правоприменительная и судебная практика постоянно заставляет искать ответ на вопрос: из принципов какой отрасли права следует исходить и какие нормативные правовые акты надлежит применять при рассмотрении споров, вытекающих из отношений сотрудников органов внутренних дел, проходящих службу в ОВД?

Поэтому можно констатировать, что между сотрудником ОВД как особым федеральным государственным служащим и государственным органом по действительному характеру правоотношений складываются не административные или сложные служебные отно-

¹ Анисимов А.Л. Особенности регулирования труда сотрудников органов внутренних дел // Трудовое право. 2009. № 1.

² Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005. С. 20.

шения, имеющие как публично-правовой, так и частноправовой характер, а трудовые отношения, характеризующиеся «трудовой природой» и определенной спецификой.

В тоже время спецификой службы сотрудников ОВД является их правовой статус, в который обычно включаются следующие элементы: права, обязанности, поощрения и гарантии, ответственность. Названные элементы органически связаны между собой, поскольку только в своей совокупности они образуют реальный статус сотрудника ОВД.

Утрата или ослабление внутренних элементов правового статуса делает работу сотрудников ОВД неполной, а их положение – ущербным. Поэтому для баланса требуется поддержка элементов в стабильном состоянии.

Законодательство Российской Федерации не дает определения условиям прохождения службы. В доктринальном толковании мы можем говорить, что *под условиями прохождения службы* следует понимать урегулированные правовыми нормами обстоятельства и факты, образующие в своей совокупности порядок ее прохождения.

Содержание прохождения службы составляют юридические факты, связанные:

- с определением должностного положения сотрудников ОВД;
- с присвоением сотрудникам специальных званий;
- с профессиональным обучением, профессиональной подготовкой и переподготовкой (повышением квалификации);
- с исполнением обязанностей службы, определением и предоставлением времени отдыха;
- с аттестацией;
- с увольнением со службы из ОВД и восстановлением граждан на службе;
- с выполнением сотрудниками ОВД особых обязанностей при введении чрезвычайного положения, военного положения и в условиях вооруженных конфликтов (служба в особых условиях);
- с другими обстоятельствами (событиями), изменяющими правовое положение сотрудников ОВД.

Таким образом, можно сделать вывод, что служба в органах внутренних дел характеризуется комплексом специфических полномочий (например, на применение физической силы, специальных средств, огнестрельного оружия); особыми задачами, направленными на борьбу с преступностью и связанными с принуждением; собственным комплексом прав и обязанностей сотрудников; требованиями, предъявляемыми к сотрудникам органов внутренних дел, гарантиями личной безопасности сотрудников и т. д.

При этом необходимо признавать, что служба в органах внутренних дел – это один из видов трудовой деятельности граждан Российской Федерации, осуществляемой на профессиональной основе за соответствующее вознаграждение, направленной на реализацию задач и функций, стоящих перед органами внутренних дел посредством нахождения сотрудника в той или иной должности.

Отношения по службе сотрудников ОВД являются разновидностью трудовых отношений и регулируются как специальными нормативными правовыми актами, так и нормами Трудового кодекса в случае, если они не регулируют тот или иной вид отношений по службе. Вместе с тем специальные нормы могут содержать отдельные изъятия для этой категории работников, связанные с ограничением их трудовых прав. Например, им запрещено участвовать в забастовках, заниматься любыми видами предпринимательской деятельности, работать по совместительству в организациях (кроме творческой, научной и преподавательской деятельности). Эти отношения возникают также на основании сложного юридического состава: заключения контракта и назначения на должность или прохождения условий конкурса, после которого издается приказ о назначении и заключается контракт о службе.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. В чем различие самостоятельного и наемного труда?
2. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
3. Какими признаками обладают трудовые отношения?
4. Сформулируйте специфические признаки метода правового регулирования трудовых отношений.
5. Дайте характеристику системе трудового права как отрасли права.
6. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права (гражданского, административного).
7. В чем особенность правового регулирования отношений по службе сотрудников ОВД?
8. Назовите особенности правового статуса сотрудников ОВД и юридические факты, влияющие на возникновение отношений по службе.

Тема 2

Источники трудового права. Особенности локального регулирования в современных условиях

Понятие источников трудового права и их классификация. Понятие и признаки локальных нормативных актов. Виды локальных нормативных актов работодателей. Особенности локального регулирования труда сотрудников ОВД. Приказы МВД, содержащие нормы трудового права, как локальные акты

2.1. Понятие источников трудового права и их классификация

Понятие «источник права» является довольно многогранным и рассматривается наукой в различных аспектах.

В юридической литературе под источником права понимаются различные формы выражения юридических (правовых) норм, направленных на регулирование общественных отношений, выраженных в законах, иных нормативных правовых актах компетентных органов государственной власти и управления.

Необходимо напомнить **признаки**, которые присущи источникам права: они носят длящийся характер; обязательны для всех субъектов или определенной их части; обеспечиваются принудительной силой государства; направлены на правовое регулирование отдельных видов отношений.

Под **источниками трудового права** понимают результаты (официальные нормативные правовые акты) нормотворчества органов государства, направленные на установление, изменение или отмену юридических предписаний, содержащие правовые нормы, закрепленные в письменной форме, а также результаты совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей), направленные на урегулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений.

Источники права следует отличать от актов правоприменения трудового законодательства, которые могут издаваться органами власти, работодателями (приказы о поощрении, дисциплинарной ответственности и др.) или судом (решение о восстановлении на работе). Источники права подлежат официальному опубликованию.

Теория права выделяет три вида источников права:

1) законы и иные нормативные правовые акты различной юридической силы, принимаемые законодательными и исполнительными органами государственной власти РФ и ее субъектов, органами местного самоуправления;

2) нормативные договоры;

3) санкционированный обычай (обычай делового оборота).

Первые два вида источников применяются в трудовом праве. Не относится к источнику трудового права и трудовой договор, поскольку он не является нормой права, а относится к акту, реализующему право гражданина на труд.

Действие источников трудового права во времени, пространстве и по кругу лиц. Действие любых законов и иных нормативных правовых актов имеет свои временные и пространственные пределы и распространяется на определенный круг лиц (субъектов права).

Временные пределы действия законов и иных нормативных правовых актов определяются временем вступления их в законную силу и временем прекращения их действия.

Федеральные законы вступают в силу на всей территории Российской Федерации по истечении 10 дней, а нормативные правовые акты Президента РФ и Правительства РФ – 7 дней со дня их официального опубликования, если в тексте не указано иное, например, с момента опубликования.

Акты министерств и других федеральных органов власти вступают в силу по истечении 10 дней со дня их официального опубликования и подлежат государственной регистрации в Министерстве юстиции Российской Федерации.

Порядок вступления в силу нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления определяется ими самостоятельно. Эти акты действуют и имеют юридическую силу на всей территории соответствующих субъектов Федерации и муниципальных образований. Локальные нормативные акты (далее – ЛНА) действуют только в тех организациях, в которых их приняли.

По общему правилу законы и иные нормативные правовые акты не имеют обратной силы, если в них не установлено иное. Их действие прекращается в следующих случаях:

– в результате истечения срока, на который они были приняты;

– при их отмене, в случае издания специального акта, вводящего в действие, например, новый нормативный акт, регулирующий соответствующие отношения;

– с принятием управомоченным органом нового нормативно-го акта равной или большей юридической силы, регулирующего тот же круг общественных отношений; к ним можно отнести акты, вносящие изменения и дополнения в ранее принятые и действующие нормативные правовые акты;

– с принятием Конституционным Судом РФ постановления об их несоответствии Конституции РФ.

Действие нормативных правовых актов в пространстве зависит от статуса нормотворческого органа, который определяет юридическую силу принимаемого им акта и территориальную сферу его действия.

Федеральные законы и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории РФ, нормативные правовые акты субъектов Федерации – на территории этих субъектов, акты органов местного самоуправления – на территории соответствующих муниципальных образований, локальные нормативные акты – в организации, где они были приняты. Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Действие нормативных актов по кругу лиц. Этот критерий позволяет разделить источники трудового права на два вида: общие и специальные.

К ним относятся Трудовой кодекс, а также акты, регулирующие отдельные стороны трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ними (например, Закон «О занятости населения в Российской Федерации»).

В этих актах содержатся как общие нормы, действие которых распространяется на все категории работников, так и специальные нормы, относящиеся к определенным категориям работников и устанавливающие особенности регулирования их трудовых отношений (например, нормы ТК РФ, содержащиеся в XII разделе «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»).

Специальные акты трудового права регулируют труд отдельных категорий работников и содержат в основном специальные нормы, устанавливающие для них особые условия труда. Типичным примером такого акта является Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием».

2.2. Понятие и признаки локальных нормативных актов

Система правового регулирования деятельности организаций складывается из законодательных, иных правовых актов и внутренних документов, принимаемых самой организацией в рамках локального нормотворчества безотносительно к форме собственности. В современном законодательстве сужение сферы госрегулирования влечет расширение сферы локального нормотворчества работодателей.

Локальное регулирование призвано объединить элементы, с одной стороны, общегосударственного централизованного регулирования и, с другой стороны, деятельности разного рода организаций, учреждений по самостоятельному решению внутриорганизационных вопросов. В Трудовом кодексе РФ содержатся нормы более подробно регулирующие вопросы о локальных нормативных актах, принимаемых работодателями.

При внесении изменений в 2006 г. в Трудовой кодекс РФ законодатель впервые дал определение локального нормативного акта. В соответствии со ст. 8 ТК РФ **локальные нормативные акты** – это акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Кроме того, локальное нормотворчество включено в систему трудового законодательства.

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется, кроме трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. То есть локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений являются частью системы трудового законодательства. Принятые в соответствии с законодательством локальные нормативные акты имеют обязательную силу для судов общей юрисдикции, в частности при рассмотрении любых трудовых споров, вытекающих из внутренней деятельности общества, арбитражных судов.

Работодателям дано право создавать нормативную правовую базу для своей деятельности, а также устанавливать необходимое их количество. Если же работодатель – юридическое лицо, то его локальное нормотворчество осуществляется посредством деятельности коллегиальных или единоличных органов управления организацией, к компетенции которых отнесены соответствующие полномочия.

Кроме того, законодатель определил сферу его действия – пределы данного работодателя (ст. 13 ТК РФ), место локальных актов как низового звена в иерархической структуре источников трудового права, а также условия их недействительности. Законодательно определено общее требование, относящееся к содержанию локальных актов: их нормы не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ). Установлена обязанность работодателя по разработке и принятию основных локальных нормативных актов, а также по ознакомлению с ними работников при приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

Зафиксирована очевидная множественность локальных актов: они представлены во всех разделах ТК РФ, кроме последнего XIV раздела «Заключительные положения». В более чем восьми десятках его статей трудовые отношения регулируются с помощью локальных норм, т. е. реализация каждой пятой статьи основного закона о труде поставлена в зависимость от наличия локальных источников права. Часть из них подробно описана, другие только названы, третьи всего лишь подразумеваются. Тем самым система локальных норм трудового права существенно приближена к системе ТК РФ.

Установлено, что локальная сфера регулирования трудовых отношений распространяется на работников, заключивших с данным работодателем трудовые договоры.

Таким образом, законодатель значительно расширил границы локального регулирования труда. При этом суть локального нормотворчества как элемента системы источников трудового права заключается в достижении оптимального согласования интересов работодателя и работников. Локальные нормы – проявление самоорганизации сторон трудового правоотношения. Разрабатывая и принимая локальные правила, работодатель и работники реализуют принцип «самопомощи» в форме локальных стандартов труда.

Работодатель реализует свои нормотворческие полномочия в пределах своей правосубъектности, устанавливаемой законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Содержание данной компетенции указывается в законодательстве, регулирующем деятельность юридических лиц определенной организационно-правовой формы (например, акционерного общества, производственного кооператива и др.), а также в Уставе конкретной организации.

Работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не имеют права принимать локальные нормативные акты.

Для уяснения правовой природы ЛНА важны их признаки, характерные для нормативных правовых актов, каковыми, собственно, локальные акты и являются.

Рассмотрим девять основных признаков.

1. Особенности субъектного состава, его волевое содержание (компетенция уполномоченных субъектов) на принятие локального нормативного акта и процедура их принятия установлены ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами. Локальные нормативные правовые акты должны приниматься в установленном законом порядке и в соответствии с компетенцией принимающего субъекта (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

Волевое решение по порядку разработки проекта локального нормативного акта и его принятию, как правило, принадлежит работодателю (в основном это руководители организации или иные уполномоченные лица), который может (а в отдельных случаях – обязан) принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции.

Кроме работодателя в разработке локальных нормативных актов могут участвовать другие субъекты и участники нормотворчества (например, работники и их представители), которые на разных этапах обсуждения и принятия документа выражали свое отношение к нему. Примерами совместной нормотворческой компетенции являются положения о комиссиях (комитетах) по охране труда, по трудовым спорам.

При этом в локальных нормативных актах, предусмотренных трудовым законодательством, воплощение воли работников поставлено в зависимость от усмотрения работодателя, который может учесть или не учесть мнение представительного органа работников (ч. 1 ст. 190 ТК РФ).

Локальные акты, не предусмотренные трудовым законодательством, принимаются по решению работодателя и посредством использования совещательной формы, предполагающей учет мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ). Например, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

2. Подзаконный характер локальных нормативных актов. Локальные нормативные правовые акты, предусмотренные трудовым законодательством, должны соответствовать законодательству РФ. В основе их формирования лежат правовые нормы общего дей-

ствия, которые с учетом условий труда у данного работодателя могут дополняться, уточняться или конкретизироваться.

3. Внутриорганизационный характер. Локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, являются лишь те, которые регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, складывающиеся в данной конкретной организации. В соответствии со ст. 13 ТК РФ локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации.

Локальные нормативные акты – это акты, предназначенные только для внутреннего использования у конкретного работодателя. Регулируя трудовые и иные тесно связанные с ними отношения локальные акты отличаются, по сравнению с другими правовыми актами, наибольшей приближенностью к работнику. Это выражается в том, что с их помощью формируется содержание каждого трудового договора (ст. 57 ТК РФ), устанавливаются виды информации о работнике (ст. 85 ТК РФ) и иные вопросы, связанные с его персональными данными (ст. 86–88 ТК РФ). Как правило, посредством реализации локальных норм работник получает вознаграждение за труд, дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества, выплачиваемые за счет средств работодателя.

Локальные акты закрепляют правила поведения между участниками совместного труда, характерные для данного работодателя. Помимо правовых норм, составляющих основное содержание ЛНА, в них закрепляются деловые обычаи (например, обходные листы при увольнении работника), деловые обыкновения (проведение «планерок» или выдача работникам письменных заданий), корпоративные традиции (чествование передовиков производства), этические нормы (встреча клиента фирмы приветствием), эстетические нормы (ношение фирменной или форменной одежды).

4. Официальный характер. Этот признак является продолжением второго признака, т. к. официальный характер локальные нормативные акты получают посредством их связи с нормотворческим органом. Для нормативных правовых актов установлены повышенные требования, связанные с процедурами их принятия, опубликования и доведения до сведения правоприменителей. Отсутствие официального опубликования означает, во-первых, то, что нормотворческий орган не до конца выполняет свои правотворческие обязанности, а во-вторых, создаются основания для нарушения прав и свобод граждан.

Трудовой кодекс РФ в ст. 68 устанавливает обязанность работодателя при приеме на работу (до подписания трудового договора)

ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Если локальный нормативный акт принимается или в него вносятся изменения в процессе трудовой деятельности, то представляется, что работодатель также обязан ознакомить с ними работников. Так как порядок ознакомления и опубликования локальных нормативных актов в ТК РФ не определен, то работодатель сам должен его урегулировать.

5. Письменная форма. Локальный акт – это всегда письменный документ. Требования к его форме, языку, стилю изложения, структуре и содержанию, наличию соответствующих реквизитов (наименование, номер, дата принятия, регистрация и др.) регулируются в централизованном порядке. Трудовой кодекс РФ устанавливает требования как к форме акта (положения, инструкции, графики и т. д.), так и к структуре и содержанию некоторых локальных актов (правила внутреннего трудового распорядка). Искажение формы или выход за пределы круга вопросов, решение которых предписано в конкретном акте, видимо, будет означать нарушение компетенции правотворческого органа. Письменная форма способствует единообразному пониманию сути и содержания акта. Она необходима для применения возможных санкций в случаях неисполнения локальных норм.

6. Оперативность (динамизм) и устойчивость (стабильность) – разнонаправленные свойства. Оперативность означает изменчивость и развитие, а устойчивость, напротив, – консерватизм и постоянство.

Динамизм (оперативность) в применении трудового законодательства к конкретным условиям производства и разнообразие локальных норм позволяют установить преимущества одних работодателей перед другими. Это достигается установлением в локальных нормах благоприятных условий труда и социального климата, привлекательных моральных и материальных стимулов. Тем самым закрепляются социальные ориентиры, присущие данному работодателю.

Локальные нормы должны отличать быстрота реагирования на изменения в общественной организации труда, которые отслеживаются работодателем и представительными органами коллектива работников. Они могут достаточно оперативно удовлетворять производственные потребности при узаконивании различных интересов сторон.

Нередко локальные акты принимаются в порядке эксперимента, чтобы проверить варианты их воздействия на работников, установить эффективность их практического применения. Выявленные упущения могут оперативно устраняться посредством внесения изменений и дополнений.

Стабильность локальных правовых актов – необходимое условие для обеспечения непрерывных, длящихся общественных отношений. Гарантией стабильности является их соответствие нормативным правовым актам.

7. Социальная направленность локальных актов. Их принятие нередко связано со смягчением негативных последствий рыночных отношений. В локальных актах закрепляются обязанности работодателя, связанные с предоставлением работникам материальных пособий, ссуд на жилищное строительство, на санаторно-профилактическое лечение и т. д.

8. Уровень применения и сроки действия ЛНА. Локальные нормативные акты касаются определенного круга работников данного работодателя и рассчитаны на неоднократное применение. Их «неисчерпаемость» проявляется в том, что они и после совершения предписаний, заложенных в них, не прекращают свое действие. И еще одно существенное назначение локальных норм – это гармонизация интересов работников и работодателя путем зафиксированных во внутренних актах «сдержек» и «противовесов» сторон. Уступки сторон друг другу, взаимные обязательства и взаимная ответственность способствуют построению цивилизованных отношений в коллективах.

9. Исполнение локальных нормативных актов обеспечивается государственным принуждением. Однако следует заметить, что оно зачастую носит опосредованный и дополнительный характер. Так, например, руководитель организации может самостоятельно решить вопрос об увольнении работника. Но если уволенный работник не согласится с решением об увольнении и предъявит иск, то суд будет обязан исследовать все обстоятельства дела. Проверке, в том числе, будет подвергнут и локальный правовой акт. Если этот внутриорганизационный акт соответствует законодательству, то увольнение будет оценено как основательное, правомерное. Если нет, то последует восстановление работника. Таким образом государство поддерживает законные локальные акты при помощи своего механизма принуждения.

Введение в действие локальных нормативных правовых актов. Закон регламентирует действие локальных нормативных актов во времени, распространяя при этом на них принцип – закон не имеет обратной силы. **Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте,** и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный

акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

При введении в действие локальных нормативных правовых актов необходимо соблюдать следующие правила:

– утвержденный локальный нормативный правовой акт может быть введен в действие только после проведения процедуры ознакомления с его содержанием работников, на которых он распространяется;

– акты, которыми изменяются обязательные условия трудового договора, в соответствии со ст. 74 ТК РФ могут вводиться в действие не ранее чем через два месяца после ознакомления работников с их содержанием;

– в случаях, если в локальном нормативном акте содержатся правила, по которым предусмотрено проводить обучение, инструктаж и проверку знаний, то такой акт может быть введен в действие только после проведения соответствующего обучения, инструктажа и проверки знаний. Это документально оформляется.

В локальном нормативном акте должны быть точно определены время и порядок введения его в действие, а также время прекращения действия локального нормативного правового акта, ранее регулировавшего данные отношения, способ его изъятия. Здесь же должен быть установлен порядок доведения до сведения работников информации о введении локального нормативного акта и его содержания. Данные сведения могут содержаться как в последнем разделе самого локального акта, так и в отдельном приказе (распоряжении) работодателя. Эта процедура может быть регламентирована самостоятельным локальным нормативным актом организации, например стандартом организации или положением о порядке разработки утверждения и введения в действие того или иного вида локального нормативного правового акта.

2.3. Виды локальных нормативных актов

Исходя из положений, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации, **различают два вида локальных нормативных актов.**

Первый – акты, разрабатываемые и принимаемые работодателем самостоятельно (документы технологического процесса).

Второй – акты, принимаемые совместно (коллективный договор) или с учетом мнения выборного представительного (обычно профсоюзного) органа, представляющего интересы работников организации.

Локальные нормативные акты определяют правила поведения работников у того или иного работодателя. Везде, где есть совместная деятельность, производственный процесс, выполнение которого требует коллективных усилий, возникает потребность в принятии локальных нормативных актов, определяющих поведение работников в процессе совместного труда.

Локальные нормативные акты издаются в виде *приказов, решений, положений, инструкций и правил*.

Приказ – локальный нормативный (распорядительный) документ, *издаваемый руководителем* для решения основных и оперативных задач.

Решение – локальный акт, *применяемый общим собранием работников* для реализации права на участие в управлении организацией, предприятием, учреждением. *Решения не носят нормативно-го характера*.

Положение – локальный акт, *устанавливающий правовой статус органа управления организацией* или порядок, процедуру, правила реализации организацией какого-либо из своих правомочий.

Инструкция – локальный акт, *устанавливающий порядок и способы чего-либо*. Для инструкции характерны повелительные нормативные предписания.

Правила – локальный акт, *регламентирующий порядок деятельности* организации, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора.

В любой организации должны быть следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- штатное расписание;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- должностные инструкции;
- распоряжения, имеющие нормативное содержание;
- положение о персонале;
- положение о порядке ведения коллективных переговоров;
- положение о комиссии по трудовым спорам;
- графики сменности;
- акты об оплате труда и различного рода выплатах, надбавках;
- акты, устанавливающие нормы труда;
- акты, устанавливающие разделение дня на части;
- акты, устанавливающие продолжительность вахты и режим труда и отдыха;
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;
- локальные нормативные акты, включающие требования охраны труда.

Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Штатное расписание составляется по форме № Т-3 в соответствии с постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 и утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

Правила внутреннего трудового распорядка. Согласно ст. 189 ТК РФ трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору.

Правила внутреннего трудового распорядка состоят из 10 разделов.

1. Общие положения.
2. Порядок приема на работу.
3. Основные обязанности работников.
4. Основные права работников.
5. Основные права и обязанности работодателя.
6. Режим рабочего времени.
7. Время отдыха.
8. Меры морального и материального поощрения.
9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
10. Заключительные положения.

Следующими по значимости следует назвать **должностные инструкции (должностной регламент)**. Должностная инструкция является одним из основных локальных документов, которым руководствуется аттестационная комиссия, решая вопрос о соответствии руководителя (специалиста) занимаемой должности. Кроме того, наличие грамотно составленных должностных инструкций обеспечивает рациональное разделение труда среди должностных лиц, способствует укреплению трудовой и технологической дисциплины, снижает вероятность конфликтных ситуаций между работниками и работодателем.

Должностные инструкции закрепляют требования к деловым качествам работников, занимающих определенные должности (или претендующих на их занятие) и выполняющих конкретную работу.

Инструкции разрабатываются руководителями структурных подразделений с участием кадровой службы. При разработке реко-

мендуется руководствоваться нормативными правовыми актами, указанными выше, и проводить анализ задач, исходя из действующей в организации системы управления, а также составлять таблицу распределения обязанностей должностных лиц организации по решению стоящих задач. Затем разработать проекты инструкций с учетом таблицы. Обсудить проекты инструкций с руководителями подразделений. Произвести корректировку инструкций в соответствии с замечаниями. Согласовываются инструкции в установленном порядке с юрисконсультom, утверждаются руководителем организации (иным руководителем, наделенным соответствующим правом работодателя).

Каждому должностному лицу при назначении на должность (при приеме на работу или при служебном перемещении) должна быть вручена утвержденная должностная инструкция под роспись. Второй экземпляр инструкции хранится в кадровой службе или у руководителя организации.

В соответствии с нормативными документами должностные инструкции состоят из пяти разделов.

1. Общие положения (цель деятельности, квалификационные требования, порядок назначения и увольнения, порядок замещения, кому подчиняется работник, кто находится у него в подчинении, какими правовыми нормативными актами должен руководствоваться).

2. Цель и задачи деятельности (должностные обязанности – инженерные, административно-распорядительные, организационные и технические функции, обязанности по информированию работников, обучению, инструктажу, поддержанию дисциплины, требования в отношении делового общения, корпоративной этики).

3. Координация деятельности (порядок взаимодействия с функциональными и смежными подразделениями).

4. Права (права должностного лица в части обязательности его указаний, права на выполнение, приостановку, возобновление тех или иных видов работ, принятие других организационных решений, права в отношении подчиненных).

5. Ответственность (какую ответственность может нести лицо и на основании какого правового акта должностное лицо может быть привлечено к ответственности, за что несет ответственность).

Должностные инструкции могут быть дополнены разделом о критериях оценки деятельности руководителя подразделения или специалиста.

Должностные инструкции должны пересматриваться не реже одного раза в три года. При выходе новых нормативных правовых актов, а также при изменении профиля деятельности (задач, функций)

организации (подразделения) в должностные инструкции должны вноситься соответствующие коррективы. Ответственность за наличие должностных инструкций и своевременность их корректировки возлагается на руководителя организации.

2.4. Особенности локального регулирования труда сотрудников ОВД. Приказы МВД, содержащие нормы трудового права, как локальные нормативные акты

Каждая организация должна иметь комплект локальных нормативных актов, соответствующих профилю ее деятельности, которые разрабатываются в этой организации на основе действующих нормативных правовых документов Российской Федерации.

Министерство внутренних дел, как и любой другой работодатель, для уточнения и разъяснения норм Закона о службе и норм Закона о государственной гражданской службе обладает возможностью принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел.

Приказом МВД России от 27 ноября 2001 г. № 1038 (с последующими изменениями и дополнениями) было утверждено Положение об экспертном совете МВД России по вопросам нормотворческой работы. Основными задачами совета являются: прогнозирование перспективных и текущих потребностей системы Министерства в нормативном правовом обеспечении и выработка предложений по совершенствованию нормотворческой работы в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации.

При этом необходимо отметить, что в случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации Министерство внутренних дел должно принять новые локальные нормативные правовые акты или привести их в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

Поэтому после ликвидации милиции как органа исполнительной власти и создания полиции было принято достаточное количество локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые восполнили и уточнили положения федеральных законов «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

К таким актам можно отнести следующие приказы:

- приказ МВД России от 13 июня 2007 г. № 519 (с последующими изменениями и дополнениями) «Об утверждении Инструкции о выплате ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников органов внутренних дел Российской Федерации, допущенных к государственной тайне»;
- приказ МВД России от 19 января 2012 г. № 34 «О примерной форме контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации»;
- приказ МВД России от 20 февраля 2012 г. № 106 (с изменениями и дополнениями на 12 сентября 2014 г.) «О размерах надбавки к должностному окладу сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время, и утверждении Перечня отдельных должностей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых устанавливается надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время»;
- приказ МВД России от 2 февраля 2012 г. № 69 (в редакции от 12 сентября 2014 г.) «О размерах ежемесячной надбавки за особые условия военной службы военнослужащим внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации, проходящих военную службу по контракту»;
- приказ МВД России от 14 марта 2012 г. № 170 (в редакции от 2 июля 2014 г.) «О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»;
- приказ МВД России от 6 июня 2012 г. № 562 (в редакции от 12 сентября 2014 г.) «О некоторых вопросах прохождения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации службы в особых условиях»;
- приказ МВД России от 18 июня 2012 г. № 590 (в редакции от 2 июля 2014 г.) «Об утверждении Инструкции о порядке осуществления выплат в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации или их близким родственникам»;
- приказ МВД России от 25 июня 2012 г. № 630 (в редакции от 2 июля 2014 г.) «Об утверждении Порядка временного отстранения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации от выполнения служебных обязанностей»;
- приказ МВД России от 27 июня 2012 г. № 638 «Об утверждении Порядка выплаты денежной компенсации за выполнение слу-

жебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации»;

– приказ МВД России от 6 июля 2012 г. № 681 (в редакции от 2 июля 2014 г.) «Об условиях замещения отдельных должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава лицами, не имеющими высшего юридического образования»;

– приказ МВД России от 13 августа 2012 г. № 782 (в редакции от 2 июля 2014 г.) «Об утверждении Порядка рассмотрения служебного спора в органах внутренних дел Российской Федерации»;

– приказ МВД России от 21 августа 2012 г. № 807 «О дополнительном отпуске сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение служебных обязанностей в особых условиях»;

– приказ МВД России от 6 сентября 2012 г. № 849 «О дополнительном отпуске за ненормированный служебный день сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации»;

– приказ МВД России от 25 сентября 2012 г. № 886 (в редакции от 2 июля 2014 г.) «Об утверждении Порядка разработки и утверждения должностных регламентов (должностных инструкций) и их примерной формы»;

– приказ МВД России от 19 октября 2012 г. № 961 (в редакции от 19 марта 2014 г.) «Об утверждении Порядка привлечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации дополнительных дней отдыха»;

– приказ МВД России от 30 ноября 2012 г. № 1065 (в редакции от 15 декабря 2014 г.) «О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (вместе с Порядком назначения на должности рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации)»;

– приказ МВД России от 31 января 2013 г. № 54 «Об утверждении Порядка зачисления в распоряжение и нахождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в распоряжении органов внутренних дел Российской Федерации»;

– приказ МВД России от 31 января 2013 г. № 65 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»;

- приказ МВД России от 30 июня 2014 г. № 549 «О некоторых вопросах прохождения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации службы во вредных условиях»;
- приказ МВД России от 18 июля 2014 г. № 595 «О некоторых вопросах поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации»;
- приказ МВД России от 13 октября 2014 г. № 877 «О некоторых вопросах исчисления выслуги лет для назначения пенсии на льготных условиях».

При этом необходимо напомнить, что при разработке всех локальных нормативных актов должен соблюдаться основной принцип трудового права – все локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством РФ, коллективными договорами и соглашениями (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Таким образом, основная цель локального нормотворчества – это регулирование процесса труда работающих у данного работодателя с соблюдением требований, установленных нормами трудового законодательства.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что понимается под источниками трудового права? Какова их система?
2. Какие существуют критерии для классификации источников трудового права?
3. Что такое общее и специальное в трудовом законодательстве?
4. Что понимается под локальным нормативным актом, содержащим нормы трудового права? Какие нормативные акты относятся к локальным актам и в чем состоит особенность локальных норм в трудовом праве?
5. Относятся ли приказы МВД России к локальным актам? По каким критериям определяется их локальность?
6. Каково значение решений Конституционного Суда РФ и постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам?
7. Как действуют источники трудового права во времени, пространстве и по кругу лиц?

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 3

Роль руководителя в локальном регулировании труда сотрудников ОВД в особых условиях

Понятие и основные виды особых условий. Порядок привлечения сотрудников органов внутренних дел к службе в особых условиях. Сроки выполнения служебных обязанностей в особых условиях. Ограничения, возлагаемые на сотрудников ОВД в период действия особых условий. Гарантии, предоставляемые сотрудникам органов внутренних дел при выполнении служебных обязанностей в особых условиях

3.1. Понятие и основные виды особых условий

Законодательство Российской Федерации не дает определения понятию «условия прохождения службы». В доктринальном толковании мы можем говорить, что под условиями прохождения службы следует понимать урегулированные правовыми нормами обстоятельства и факты, образующие в своей совокупности порядок ее прохождения.

Содержание прохождения службы составляют юридические факты, связанные:

- с определением должностного положения сотрудников ОВД;
- с присвоением им специальных званий;
- с профессиональным обучением, профессиональной подготовкой и переподготовкой (повышением квалификации);
- с исполнением обязанностей службы, определением и предоставлением им времени отдыха;
- с аттестацией;
- с увольнением со службы из ОВД и восстановлением граждан на службе;
- с выполнением сотрудниками ОВД особых обязанностей при введении чрезвычайного положения, военного положения и в усло-

виях вооруженных конфликтов и иных условиях, отличающихся от нормальных (служба в особых условиях);

– с другими обстоятельствами (событиями), с которыми связано изменение правового положения сотрудников ОВД.

Такая же ситуация и с термином «особые условия службы сотрудников ОВД». При этом, если говорить о гражданской или муниципальной службе, то законодательные акты по оплате труда этих служащих дают определения особых условий службы для них.

Так, приказом Федеральной службы по оборонному заказу от 21 марта 2007 г. № 95 «Об утверждении Порядка оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федеральной службы по оборонному заказу» предусмотрено, что «...под особыми условиями гражданской службы следует понимать сложность профессиональной служебной деятельности, необходимость выполнения особо сложных и важных работ, как правило, в условиях, отличающихся особым графиком и режимом работы, которые производятся в установленные сроки с высоким качеством...».

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 31 декабря 2014 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» содержит положение, упоминающее данный вид надбавки к оплате труда, не раскрывая само понятие «особые условия».

Поэтому органы муниципального управления в своих локальных актах сами могут указать, что они понимают под этими условиями. Так, в локальном акте различных муниципальных органов об оплате труда можно увидеть, что под особыми условиями понимается повышенная интенсивность исполнения служебных обязанностей, требующих наличия высокой квалификации и особой степени ответственности, обусловленной необходимостью выполнения в кратчайшие сроки поручений с обязательным соблюдением качества их исполнения, а также проявления при этом инициативы и творческого подхода к выполнению поручений¹.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что под **особыми условиями службы сотрудников ОВД** следует понимать сложность и повышенную интенсивность исполнения служебных обязанностей в условиях, отличающихся особым графиком и режимом работы, требующих наличия высокой квалификации и особой степени ответственности, обусловленной необходимостью выполнения

¹ Например, положение об оплате труда Решением № 4 сессии Совета депутатов Новомихайловского сельсовета Татарского района Новосибирской области от 24 декабря 2013 г. № 59.

в сроки поручений с обязательным соблюдением требований законодательства в сфере правоохранительной деятельности.

Виды особых условий. Статья 37 Федерального закона Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» в п. 5 предусматривает, что в период действия военного положения или чрезвычайного положения, в период проведения контртеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций допускается в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, изменение режима служебного времени сотрудника полиции, возложение на него дополнительных обязанностей, командирование его в другую местность, временный перевод в другое подразделение без изменения характера службы, а также установление иных особых условий и дополнительных ограничений без согласия сотрудника полиции.

Исходя из содержания данной статьи закона можно констатировать, что к особым условиям необходимо относить следующие обстоятельства:

- период действия военного положения или чрезвычайного положения;
- период проведения контртеррористической операции в условиях вооруженного конфликта;
- период ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера;
- период других чрезвычайных ситуаций, которые допускаются в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел;
- установление иных особых условий, определяемых федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

В пункте 29 ст. 12 Закона «О полиции» указана обязанность полиции участвовать в обеспечении режима военного положения и режима чрезвычайного положения в случае их введения на территории Российской Федерации или в отдельных ее местностях.

Чрезвычайное положение может вводиться лишь в условиях, когда обстоятельства, служащие основанием для введения чрезвычайного положения, представляют собой реальную, чрезвычайную и неизбежную угрозу безопасности граждан или конституционному строю, устранение которой невозможно без применения чрезвычайных мер.

Основаниями в юриспруденции считаются юридические факты или обстоятельства, с которыми законодатель связывает возникновение, изменение или прекращение правоотношений.

Поэтому наступление особых условий может быть связано:

- с действиями физических лиц, которые влекут за собой определенные негативные последствия, которые могут угрожать государству, обществу и населению страны, например, вооруженный конфликт, чрезвычайное или военное положение;

- события природного или техногенного характера, приводящие к авариям или катастрофам.

Основаниями для введения чрезвычайного положения согласно ст. 4 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (с изменениями и дополнениями) могут быть:

- а) попытки насильственного изменения конституционного строя, массовые беспорядки, сопровождающиеся насилием, межнациональные конфликты, блокада отдельных местностей, угрожающие жизни и безопасности граждан или нормальной деятельности государственных институтов;

- б) стихийные бедствия, эпидемии, эпизоотии, крупные аварии, ставящие под угрозу жизнь и здоровье населения и требующие проведения аварийно-спасательных и восстановительных работ.

На период чрезвычайного положения могут устанавливаться следующие меры:

- особый режим въезда и выезда, а также ограничение свободы передвижения по территории, на которой введено чрезвычайное положение;

- усиление охраны общественного порядка и объектов, обеспечивающих жизнедеятельность населения;

- запрещение проведения собраний, митингов, уличных шествий и демонстраций, а также иных массовых мероприятий;

- запрещение забастовок;

- ограничение движения транспортных средств и их досмотр.

Дополнительно могут вводиться:

- комендантский час, т. е. запрет находиться на улицах и в иных общественных местах без специально выданных пропусков и документов, удостоверяющих личность, в установленное время суток;

- ограничение свободы печати и других средств массовой информации путем введения предварительной цензуры; допускается временный арест печатной продукции до отмены чрезвычайного положения, а также временное изъятие звукоусиливающих технических средств и множительной аппаратуры;

- приостановление после соответствующего предупреждения деятельности политических партий, общественных организаций и массовых движений, препятствующих нормализации обстановки;

– проверка документов в местах скопления граждан, а в исключительных случаях, при имеющихся данных о наличии у граждан оружия, личный досмотр, досмотр вещей, жилища и транспортных средств;

– ограничение или запрещение продажи оружия, ядовитых веществ, спиртных напитков; в исключительных случаях допускается временное изъятие у граждан огнестрельного, холодного оружия и боеприпасов, ядовитых и взрывчатых веществ, а у предприятий, учреждений и организаций также и учебной военной техники и радиоактивных веществ;

– выдворение нарушителей общественного порядка, не являющихся жителями данной местности, к месту их постоянного проживания либо за пределы территории, на которой введено чрезвычайное положение, за их счет.

В случае введения чрезвычайного положения для ликвидации стихийных бедствий, эпидемий, эпизоотий, крупных аварий, ставящих под угрозу жизнь и здоровье населения и требующих проведения аварийно-спасательных и восстановительных работ, в дополнение к вышеуказанным могут применяться следующие меры:

а) временное выселение (эвакуация) граждан из районов, опасных для проживания, с обязательным предоставлением им стационарных или временных жилых помещений;

б) введение особого порядка распределения продуктов питания и предметов первой необходимости;

в) установление карантина и проведение других санитарно-противоэпидемических мероприятий;

г) мобилизация ресурсов государственных предприятий, учреждений и организаций, изменение режима их работы, переориентация на производство необходимой в условиях чрезвычайного положения продукции, иные изменения производственной деятельности, необходимые для проведения аварийно-спасательных и восстановительных работ;

д) отстранение от работы на период чрезвычайного положения руководителей государственных учреждений, предприятий и организаций при ненадлежащем исполнении ими своих обязанностей и назначение временно исполняющими обязанности указанных руководителей других лиц;

е) в исключительных обстоятельствах, связанных с необходимостью неотложного проведения аварийно-спасательных работ, допустима мобилизация трудоспособного населения и транспортных средств граждан для проведения указанных работ при обязательном обеспечении безопасности труда.

Соответственно, во всех случаях, связанных с введением особых условий, необходимо принятие соответствующего распоряжения (приказа) со стороны Министерства внутренних дел Российской Федерации.

3.2. Порядок привлечения сотрудников органов внутренних дел к службе в особых условиях. Сроки выполнения служебных обязанностей в особых условиях

В соответствии со ст. 8 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» Президент Российской Федерации имеет право ввести, согласно ст. 56 и 88 Конституции, на территории Российской Федерации или в отдельных ее местностях чрезвычайное положение при чрезвычайных ситуациях и может принимать решение о привлечении Вооруженных Сил РФ, других войск и воинских формирований при необходимости ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Что же касается сотрудников ОВД, особенности возникновения и изменения правоотношений и особенности прохождения службы в органах внутренних дел в особых условиях определены ст. 35 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. При этом выполнение служебных обязанностей сотрудников ОВД в период действия военного положения определяются Президентом Российской Федерации.

Привлечение сотрудников к прохождению службы на период чрезвычайного положения, военного положения, контртеррористической операции или других чрезвычайных ситуаций (особых условий) осуществляется приказом Министра внутренних дел Российской Федерации, заместителя Министра внутренних дел Российской Федерации, руководителя (начальника) подразделения центрального аппарата МВД России, территориального органа МВД России, образовательного учреждения, научно-исследовательской организации, медико-санитарной и санаторно-курортной организации системы МВД России, окружного управления материально-технического снабжения системы МВД России, представительства МВД России за рубежом, а также иной организации или подразделения, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел.

Ведение действий в особых условиях осуществляется в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, на срок не более шести месяцев в течение календарного года.

На основании ст. 85 Уголовно-исправительного кодекса РФ и ст. 14 Закона «Об учреждениях и органах, исполняющих наказания в виде лишения свободы» основания или причины подразделяются на внешние и внутренние. Внешние абсолютно совпадают с вышеуказанными особыми условиями для сотрудников ОВД и полиции. К внутренним причинам относятся массовые беспорядки и групповые неповиновения осужденных. Массовые беспорядки представляют собой активное неподчинение (нарушение) со стороны значительного числа осужденных, угрозу жизни и здоровью персонала и осужденных, что может выражаться в погромах, поджогах, расправах с неугодными, захватах заложников и т. п.

Групповые неповиновения осужденных, как правило, характеризуются пассивным поведением (отказом от выхода на работу, отказом от приема пищи и т. п.).

Режим особых условий вводится на срок до 30 суток по решению Министра внутренних дел Российской Федерации или министров внутренних дел (начальников управлений внутренних дел) субъектов РФ, согласованному с Генеральным прокурором РФ либо соответствующим прокурором. В исключительных случаях время действия режима особых условий может быть продлено указанными должностными лицами дополнительно на 30 суток.

Ограничения, возлагаемые на сотрудников ОВД в период действия особых условий. На сотрудников ОВД, проходящих службу в особых условиях, Законом о службе установлены определенные ограничения, которые должны быть доведены до сведения сотрудников ОВД.

Министерством внутренних дел Российской Федерации был принят соответствующий приказ, регулирующий отношения сотрудников, проходящих службу в особых условиях. Приказ МВД России от 6 июня 2012 г. № 562 (в редакции от 12 сентября 2014 г.) «О некоторых вопросах прохождения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации службы в особых условиях» предусматривает, что на период введения особых условий проводятся различные мероприятия:

- изменение режима служебного времени;
- на сотрудников возлагается обязанность уведомлять непосредственного руководителя о своем местонахождении в свободное от выполнения служебных обязанностей время;

- возможность командирования сотрудника в другую местность;
- возможность временного перевода сотрудника в другое подразделение без изменения характера службы в органах внутренних дел Российской Федерации;
- переносы отпусков сотруднику;
- отзыв из отпуска в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 64 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»;
- приостановление предоставления дней отдыха за выполнение обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выплаты денежной компенсации взамен дополнительных дней отдыха;
- сотрудникам вводятся ограничения в выезде в свободное от выполнения служебных обязанностей время (за пределы территории, обслуживаемой территориальным органом МВД России, за пределы субъекта Российской Федерации, на территории которого находится территориальный орган МВД России, организация или подразделение, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел).

Сотрудник органов внутренних дел не вправе расторгнуть контракт по собственной инициативе в период прохождения службы в органах внутренних дел в особых условиях, предусмотренных ч. 1 ст. 35 Закона о службе.

Отказ сотрудника от прохождения службы в особых условиях без уважительных причин является основанием для освобождения его от замещаемой должности в органах внутренних дел, расторжения контракта и увольнения со службы в соответствии с п. 13 ч. 2 ст. 82 Закона о службе.

3.3. Гарантии, предоставляемые сотрудникам органов внутренних дел при выполнении служебных обязанностей в особых условиях

Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 1021 «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» утвержден перечень особых условий службы сотрудников органов внутренних дел Российской Феде-

рации и предельных размеров ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия службы.

Дополнительные льготы, гарантии и компенсации предусмотрены Законом Российской Федерации от 21 января 1993 г. № 4328-1 «О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу на территориях государств Закавказья, Прибалтики и Республики Таджикистан, а также выполняющим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах» воинским частям, подразделениям, специально создаваемым штабам, оперативным и иным группам и лицам рядового и начальствующего состава, курсантам и слушателям учебных заведений МВД России, в том числе направленным в составе воинских частей, подразделений и групп или командированным на территорию, где введено чрезвычайное положение, или в зоны вооруженных конфликтов.

Военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел дополнительные льготы, гарантии и компенсации предоставляются только за время фактического выполнения ими задач на территории, где введено чрезвычайное положение, либо в местности, которая отнесена к зоне вооруженного конфликта (но не ранее дня введения на соответствующей территории чрезвычайного положения или отнесения местности к зоне вооруженного конфликта и не позднее дня отмены чрезвычайного положения или решения об отнесении к зоне вооруженного конфликта, определенных Правительством Российской Федерации)¹.

Периоды выполнения военнослужащими и сотрудниками органов внутренних дел задач в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах оформляются приказами командиров воинских частей, начальников штабов, оперативных и иных групп. В послужных списках личных дел военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, военных билетам военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, производятся записи с указанием региона, в котором военнослужащий выполнял задачи в условиях чрезвычайного положения (вооруженного конфликта), и периодов выполнения этих задач.

Статья 58 Закона о службе предусматривает предоставление сотрудникам органов внутренних дел дополнительный отпуск за выполнение служебных обязанностей в особых условиях продол-

¹ О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации: Федеральный закон от 6 февраля 1997 г. № 27-ФЗ (в ред. от 5 апреля 2011 г.) // СЗ РФ. 1997. № 6. Ст. 711.

жительность не более 10 календарных дней. Порядок предоставления такого отпуска должен быть установлен федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. На основании положений Закона о службе был разработан приказ МВД России от 21 августа 2012 г. № 807 «О дополнительном отпуске сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение служебных обязанностей в особых условиях», который предусматривает дополнительные отпуска, исходя из продолжительности исполнения служебных обязанностей в следующем объеме:

- 3 календарных дня за исполнение служебных обязанностей в особых условиях до 30 суток включительно;
- 5 календарных дней – от 31 суток до 60 суток включительно;
- 6 календарных дней – от 61 суток до 90 суток включительно;
- 7 календарных дней – от 91 суток до 120 суток включительно;
- 8 календарных дней – от 121 суток до 150 суток включительно;
- 9 календарных дней – от 151 суток до 180 суток включительно;
- 10 календарных дней – свыше 180 суток.

Дополнительный отпуск предоставляется по желанию сотрудника непосредственно после выполнения служебных обязанностей в особых условиях одновременно с основным отпуском или отдельно, в удобное для него время до окончания текущего года либо в течение следующего года.

Что же касается различных дополнительных дней отдыха и денежных компенсаций, то приказ МВД России от 19 октября 2012 г. № 961 «Об утверждении Порядка привлечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации дополнительных дней отдыха» и приказ МВД России от 27 июня 2012 г. № 638 «Об утверждении Порядка выплаты денежной компенсации за выполнение служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» определяют, что компенсация в виде дополнительного времени отдыха, дополнительных дней отдыха не предоставляется, а также денежная компенсация за службу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не выплачивается сотрудникам, выполняющим задачи по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в отдельных регионах Российской Федерации либо проходящим службу в особых условиях, связан-

ных с повышенной опасностью для жизни и здоровья, изменением режима служебного времени и введением дополнительных ограничений, которым устанавливаются повышающие коэффициенты или надбавки к денежному довольствию.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «особые условия» и назовите их основные виды.
2. Раскройте порядок привлечения сотрудников органов внутренних дел к службе в особых условиях и сроки выполнения служебных обязанностей в особых условиях.
3. Какие ограничения установлены на сотрудников ОВД в период действия особых условий?
4. Назовите виды гарантий, предоставляемых сотрудникам органов внутренних дел, при выполнении служебных обязанностей в особых условиях.

Тема 4

Рабочее (служебное) время и время отдыха

Понятие рабочего времени и его продолжительность. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Режим и учет рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Отпуска: понятие, виды и их продолжительность. Порядок предоставления отпусков. Особенности служебного времени и времени отдыха сотрудников органов внутренних дел

4.1. Понятие рабочего времени и его продолжительность

Согласно ч. 1 ст. 91 ТК РФ рабочим временем признается 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 Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Таковыми иными периодами являются:

- 1) простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72-2 ТК РФ);
- 2) время для отдыха и принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108 ТК РФ);
- 3) перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ), и другие периоды.

Например, в рабочее время водителей автомобилей, помимо времени управления автомобилем, включается: время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии; время специальных перерывов для отдыха

от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах; подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения в организацию, а также некоторые другие периоды (п. 16 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15).

У спасателей время выполнения спасательных работ в нормальных условиях, помимо времени проведения поисково-спасательных работ по ликвидации чрезвычайной ситуации, включает время нахождения в пути от места сбора до места происшествия, время проведения инструктажа по технике безопасности, время подготовки к работе на рабочем месте и др. (п. 3 Положения по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, утвержденного постановлением Минтруда России от 8 июня 1998 г. № 23).

Согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это означает, что закрепленная законом максимальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов и не может превышать данную норму независимо от того, в организациях какой организационно-правовой формы трудятся работники; постоянная, временная или сезонная у них работа; какая рабочая неделя – 5-дневная или 6-дневная.

Однако это не означает, что нормальной продолжительностью рабочего времени следует считать только установленную законом 40-часовую недельную норму рабочего времени. Для ряда категорий работников (лиц моложе 18 лет; инвалидов; лиц занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и др.) законодательством установлена меньшая продолжительной рабочей недели, которая является для них нормальной.

Нормальной продолжительностью рабочего времени будет считаться и продолжительность рабочего времени, установленная для работников коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, поскольку закон допускает указанные способы регулирования трудовых отношений (ст. 9 ТК РФ), а также установленное по соглашению сторон трудового договора неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ). Таким образом можно говорить о существовании различных видов нормальной продолжительности рабочего времени. Такое понимание нормальной продолжительности рабочего времени согласуется с § 11 Рекомендации МОТ № 116 (1962 г.) «О со-

кращенной продолжительности рабочего времени»¹, согласно которому нормальная продолжительность рабочего времени означает число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или судебными решениями.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда (Минздравсоцразвития России).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом возраста работников, уровня их трудоспособности, условий и характера труда и других обстоятельств.

Так, в соответствии со ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников моложе 16 лет не может превышать 24 часов в неделю, а работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в свободное от учебы время, определяется с учетом двух обстоятельств: возраста и времени работы (работают ли они во время каникул или в течение учебного года). Если учащиеся работают в период каникул, то на них распространяется общая норма и продолжительность рабочего времени, установленная с учетом возраста, – не более 24 или 35 часов в неделю; в период же учебного года продолжительность их рабочего времени не может превышать половины той нормы рабочего времени, которая установлена для лиц соответствующего возраста, т. е. для учащихся до 16 лет – не более 12 часов в неделю, а от 16 до 18 лет – 17,5 часов в неделю. По просьбе учащихся им может быть предоставлена работа на условиях неполной рабочей недели (ст. 93 ТК), по гибкому графику (ст. 102 ТК), а также на дому с возможными перерывами в дни напряженных учебных занятий.

По общему правилу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается с сохранением полной оплаты труда. Исключение из этого правила – оплата труда работников, не достигших возврата 18 лет, которая осуществляется с учетом сокращенной продолжительности работы, т. е. пропорционально отработанному рабочему времени или в зависимости от выработки (в случаях, когда работник занят на сдельных работах). В аналогичном поряд-

¹ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. С. 1338–1343.

ке оплачивается труд подростков, работающих в свободное от учебы время. Однако работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты работников соответствующих категорий при полной продолжительности работы как по временной, так и сдельной оплате труда (ст. 271 ТК РФ).

Для работников, являющихся инвалидами I и II группы, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не более 36 часов в неделю в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения РТК.

До введения в действие акта Минздравсоцразвития России, решающего эти вопросы, сохраняется действующий порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для большинства работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в настоящее время устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей¹ с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

В Списке производств предусматривается продолжительность рабочего дня (а не недели) по каждой профессии, должности, виду работ и производств. Право на сокращенный рабочий день имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка производств независимо от того, в какой отрасли находятся эти производства и цеха.

Помимо Списка производств сокращенная продолжительность рабочего времени для ряда категорий работников установлена другими актами.

Так, работникам таможенных органов, исполняющим должностные обязанности во вредных условиях, сокращенное рабочее время установлено постановлением Правительства РФ от 15 февраля 1998 г. № 189 «О предоставлении сотрудникам таможенных органов льгот за исполнение должностных обязанностей во вредных условиях».

Членам экипажей воздушных судов гражданской авиации (пилотам, штурманам, бортинженерам, бортрадистам, бортмеханикам, бортоператорам) за работу с вредными, напряженными и тяжелыми

¹ См.: Список производств, цехов, профессий и должностей. М., 1977.

условиями труда при выполнении летной работы установлена 36-часовая рабочая неделя (постановление Минтруда России от 12 июля 1999 г. № 22).

Для некоторых категорий работников сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в зависимости от территориальных и природно-климатических условий. Так, в соответствии со ст. 320 ТК РФ коллективными договорами или трудовыми договорами сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) устанавливается для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Сокращенную продолжительность рабочего времени имеют и другие категории работников. Так, для педагогических работников образовательных учреждений рабочее время устанавливается не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Порядок установления неполного рабочего времени регулируется ст. 93 ТК РФ. Характерная особенность неполного рабочего времени состоит в том, что его продолжительность, как правило, устанавливается сторонами трудового договора. Причем соглашение о работе в течение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели может заключаться между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Оплата труда при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному рабочему времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Запись в трудовых книжках работников по режиму неполного рабочего времени не делается.

Круг лиц, для которых допускается работа на условиях неполного рабочего времени, не ограничивается. Эти условия могут быть установлено любому работнику по его просьбе и при согласии на это работодателя. Однако для некоторых категорий работников работодатель обязан по их просьбе установить неполное рабочее время. Так, в соответствии со ст. 93 ТК РФ неполное рабочее время в обязательном порядке устанавливается по просьбе: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ре-

бенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Кроме того, согласно ст. 224 ТК РФ неполное рабочее время должно устанавливаться также инвалидам по их просьбе, если необходимость такого режима указана в индивидуальной программе реабилитации инвалида.

На практике установление неполного рабочего времени производится, как правило, по просьбе работника и в его интересах. Однако в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда на предприятиях могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в соответствии со ст. 74 ТК РФ в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного предприятия вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Продолжительность ежедневной работы традиционно определяется правилами внутреннего распорядка или графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников с соблюдением установленной законодательством нормальной или сокращенной продолжительности рабочей недели. При разработке и утверждении названных актов должны учитываться также требования законодательства относительно допустимой продолжительности ежедневной работы ряда категорий работников.

В частности, ст. 94 ТК РФ устанавливает, что продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Вместе с этим ч. 3 ст. 94 ТК РФ предусматривает, что коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Сокращение продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней является одной из мер, направленной на создание работникам условий для организации отдыха и обеспечение наилучшего использования ими свободного времени, увеличенного за счет праздничных и выходных дней (расширение возможностей для посещения театров и концертных залов; поездок на экскурсии, дачу и т. д.).

В соответствии с ч. 1 ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Не уменьшается продолжительность предпраздничного рабочего дня или рабочей смены только в тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествует выходной день по календарю или графику, так как в данном случае рабочий день (смена) не предшествует непосредственно нерабочему праздничному дню.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ч. 2 ст. 95 ТК РФ).

Перечень производств и работ, где по характеру работы работникам не может быть уменьшена продолжительность рабочего времени в предпраздничные дни, на практике указывается в коллективном договоре.

Сокращенная продолжительность рабочего времени накануне выходных дней установлена только применительно к 6-дневной рабочей неделе. При такой рабочей неделе продолжительность работы не может превышать пяти часов (ч. 3 ст. 95 ТК РФ).

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

Работа в ночное время, под которым понимается время с 22 до 6 часов, характеризуется некоторыми особенностями. В частно-

сти, в ночные часы сопротивляемость организма воздействию неблагоприятных факторов (искусственного освещения, шума, повышенной температуры воздуха и т. д.) уменьшается, утомляемость возрастает, производительность труда снижается. В целях охраны здоровья работников и улучшения производственных показателей продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час (ч. 2 ст. 96 ТК РФ). При этом необходимость отработки указанного часа в другое время не предусматривается.

Ночной считается смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное время.

В соответствии с ч. 3 ст. 96 ТК РФ правило о сокращении продолжительности работы (смены) в ночное время не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (ст. 92), и на работников, специально принятых для выполнения работы только в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Перечень указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

В силу указанных выше особенностей ночного труда привлечение некоторых категорий работников к ночному труду законодательством ограничивается: запрещается вовсе или допускается только с согласия привлекаемых работников.

Так, согласно ч. 5 ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время *не допускаются*:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;
- некоторые другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

К работе в ночное время *могут привлекаться*, но только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей в возрасте до пяти лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время, и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Кроме того, законодательство не связывает требование об ограничении ночного труда для указанных категорий работников с работой в течение всей рабочей смены, поэтому соответствующие ограничения их труда в ночное время должны осуществляться и в тех случаях, когда на ночные часы приходится только часть смены.

Ограничение привлечения к работе в ночное время распространяется на все указанные выше категории работников независимо от того, в каких организациях они работают.

Круг работников, которых запрещается привлекать к ночным работам, является исчерпывающим и может расширяться для всех организаций только федеральным законом. Однако это не исключает возможности освобождения от ночных смен отдельных категорий работников в соответствии с коллективными договорами, в том числе работников, которые до принятия Трудового кодекса освобождались от ночных работ в соответствии с подзаконными актами, например работников, болеющих туберкулезом. Рекомендацией МОТ № 178 «О ночном труде» (1990 г.)¹ предлагается освобождать от ночных смен работников пожилого возраста, лиц, проходящих профессиональную подготовку, и др.

4.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Как уже указывалось, продолжительность рабочего времени работников устанавливается Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени согласно ст. 97 ТК РФ разрешается только для выполнения сверхурочной работы, допускаемой с соблюдением опре-

¹ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. С. 2239–2243.

деленного порядка (ст. 99 ТК РФ) и для выполнения трудовых обязанностей работниками, занятыми на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Сверхурочная работа – это 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).

Переработка сверх нормального числа часов за учетный период возникает обычно в тех случаях, когда фактическая продолжительность ежедневной работы оказывается большей, чем предусмотрено по графику, и эти отклонения не сбалансированы (взаимно не погашены) в рамках учетного периода, в результате чего сумма отработанных часов превышает нормальное число часов за этот период и составляет часы сверхурочной работы.

Известно, что сверхурочная работа сокращает вне рабочее время работников, приводит к повышению заболеваемости, росту производственного травматизма и другим негативным последствиям. Поэтому порядок привлечения к работе сверх нормального рабочего времени регламентируется законодательством, в частности предусматривается необходимость согласия работника работать сверхурочно и соблюдения других требований.

Так, согласно ч. 2 ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе *с письменного согласия* работника производится работодателем в следующих случаях:

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 сверхурочной работе допускается и в других случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

Вместе с этим в текст ст. 99 ТК РФ о сверхурочной работе включена норма, допускающая привлечение работников к сверхурочной работе без их согласия в случаях возникновения различных чрезвычайных обстоятельств, что не противоречит международным нормам и ч. 4 ст. 4 ТК РФ о запрещении принудительного труда.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе *без его согласия* допускается в следующих случаях:

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 водо- и 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, то есть 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.

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если о привлечении работника к сверхурочной работе не был издан соответствующий приказ, но установлено, что имелось устное распоряжение кого-либо из руководителей (например, мастера), то выполненная работа также считается сверхурочной.

Применительно к сверхурочным работам Трудовой кодекс выделяет 2 категории работников. Из них одна – не может привлекаться к сверхурочным работам, другая – может, но с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе: беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Допускается только с письменного согласия привлечение к сверхурочной работе и при условии, если это не запрещено работникам по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением инвалидов; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Указанные гарантии распространяются также на работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ); матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до пяти лет без супруга (супруги) и на опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей (ст. 264 ТК РФ).

Как указано выше, запрещение сверхурочных работ осуществляется только федеральным законом. Однако для некоторых категорий работников *запрет сверхурочных работ установлен подзаконными актами*. К таким работникам относятся:

- лица, больные открытой формой туберкулеза;
- работники, занятые производством особо вредных веществ, на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, на виброопасных и других работах.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год и подлежит точному учету в Табеле учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12, утвержденная постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1)¹.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере. В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

4.3. Режим и учет рабочего времени

Режим рабочего времени. В соответствии с Трудовым кодексом – это порядок распределения рабочего времени в организации в рамках определенных календарных периодов (в течение рабочей недели, рабочего дня, учетного периода и др.)

¹ См.: Бюллетень Минтруда России. 2004. № 5.

Согласно ч. 1 ст. 100 ТК РФ недельный режим рабочего времени должен определять:

1) продолжительность рабочей недели (5-дневную с двумя выходными днями, 6-дневную с одним выходным днем, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику, что характерно, например, для организаций, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственным или организационным условиям (ч. 3 ст. 111 ТК РФ);

2) продолжительность ежедневной работы и др.

Применительно к рабочему дню режим должен предусматривать:

- продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе (ст. 108, 109 ТК РФ);
- число смен в сутки (ст. 103 ТК РФ); чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 107, 110, 111 ТК РФ);
- круг работников, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ), коллективным договором, соглашениями (ст. 40 и 45 ТК РФ) или трудовым договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в соответствии ч. 2 ст. 100 ТК РФ в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы, определяется соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России. В соответствии с названным постановлением особенности режима рабочего времени и времени отдыха установлены:

- нормативными правовыми актами соответствующих министерств для работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений;
- для работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ;
- отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов;
- работников некоторых других отраслей.

Обязанность по обеспечению режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ возложена на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

Помимо общего понятия режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ) Трудовой кодекс закрепляет также *понятия особых режимов*, таких как:

- ненормированный рабочий день;
- режим гибкого рабочего времени.

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 100 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, выполняющих организационно-распорядительные функции; работников, рабочее время которых не поддается точному учету либо распределяющих рабочее время по своему усмотрению и т. д.

Объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должен определяться с таким расчетом, чтобы они могли выполнять его, как правило, в нормальное рабочее время. Кроме того, работодатель не вправе поручать работнику выполнение работ, не определенных его трудовой функцией. Если работник с ненормированным рабочим днем распределяет время работы по своему усмотрению, то предварительного указания руководителя организации о работе за пределами нормального рабочего времени не требуется.

На этих работников распространяются общие правила, касающиеся времени начала и окончания работы, перерывов для отдыха и приема пищи, порядок учета рабочего времени в организации. Эти лица на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни. Их переработки не считаются сверхурочными работами и не подлежат повышенной оплате. Компенсация за переработку в отдельные дни недели сверх установленной продолжительности рабочего дня предоставляется в виде дополнительного оплачиваемого отпуска. Порядок предоставления такого отпуска определяется в локальных нормативных актах или в трудовом договоре при приеме на работу, потому что ненормированный рабочий день является одним из условий труда этих работников (ч. 1 ст. 119 ТК РФ). Поэтому привлечение к работе за пре-

делами нормальной продолжительности рабочего времени не может быть систематическим.

Трудовым кодексом уделяется внимание режиму гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), сменной работе (ст. 103 ТК РФ), разделению рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).

При работе в **режиме гибкого рабочего времени** (далее – ГРВ) начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Это одна из форм организации рационального использования рабочего времени, при которой, по соглашению сторон трудового договора, для отдельных работников или коллективов подразделений предприятий допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

Сменная работа – это работа в две, три или четыре смены. Она вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с *графиком сменности*. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

Если введение графика сменности (например, вместо работы в две смены устанавливается работа в три смены) связано с изменением организационных или технологических условий труда, то о введении нового графика сменности работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Графики сменности предусматривают количество смен, продолжительность ежедневной работы, продолжительность междусменного и еженедельного непрерывного отдыха, порядок чередования смен и др.

Продолжительность ежедневной работы должна определяться графиком с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочей недели (ст. 91 и 92 ТК РФ), а также с учетом предельно допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ).

В тех случаях, когда в соответствии с законодательством продолжительность смены по графику больше восьми часов, длительность ежедневного отдыха между сменами уменьшается, что ком-

пенсироваться соответствующим увеличением еженедельного непрерывного отдыха. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть меньше 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

По общему правилу график работы, утвержденный в установленном порядке, обязателен для работодателя. Вызов работника для выполнения трудовых обязанностей (до начала смены, не в свою смену, в выходные и нерабочие праздничные дни) допускается только в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 99 и 113 ТК РФ). Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

График сменности обязателен также и для работников. Они не вправе без разрешения работодателя менять предусмотренную графиком очередность смен, выходить вместо своей смены по графику в другую смену.

Учет рабочего времени. Труд как целесообразная деятельность *исчисляется рабочим временем в единицах рабочего времени: часах, днях и т. д.* Поэтому существует необходимость учета использования рабочего времени как в рамках предприятий, так и в масштабах государства в целом, что нашло закрепление в соответствующих нормативных положениях. Так, согласно ч. 4 ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Учет фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации рабочего времени производится по отдельным структурным подразделениям или по организации в целом и ведется таким образом, чтобы данные учета позволили работодателю обеспечить контроль:

- за своевременной явкой работников на работу и их уходом с работы по окончании рабочего дня или смены;
- за нахождением работников в рабочее время на своих рабочих местах, а также за своевременным их уходом и приходом во время обеденного перерыва;
- за простоями и другими видами потерь рабочего времени.

Для организации контроля за своевременной явкой работников на работу и уходом с нее работодателем применяются контрольно-пропускные устройства либо используются другие средства (пропуск, карточки, жетоны и др.).

Наличие у руководителей организаций информации об использовании рабочего времени позволяет им своевременно выявить упущения в организации труда, нарушения дисциплины труда и прав работников на отдых, а также принять меры к их устранению и предупреждению.

Учет использования рабочего времени ведется в *табеле учета рабочего времени*.

Учет использования рабочего времени осуществляется в *табеле методом сплошной регистрации явок и неявок на работу либо путем регистрации только отклонений (неявок, опозданий и т. п.)*.

Отметки в *табеле* о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных обязанностей и др.).

В соответствии со ст. 1, 5 и 9 Конвенции МОТ № 160 «О статистике труда» (1985)¹, действующей на территории РФ, статистические данные о труде, включая информацию о средних заработках и средней продолжительности рабочего времени (фактически отработанном или оплаченном времени) по всем основным категориям работающих по трудовым договорам и по всем основным отраслям экономической деятельности, должны регулярно доводиться до сведения Международного бюро труда. Указанная информация свидетельствует о том, как Российской Федерацией выполняются международно-правовые обязательства по обеспечению прав работников на справедливые и благоприятные условия труда.

Суммированный учет рабочего времени. В тех случаях, когда в организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ по условиям производства не может быть соблюдена установленная для занятых в них категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность работы, допускается отработка средней величины установленной нормы рабочего времени за определенный период с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за этот период не превышала нормального количества часов, т. е. допускается введение *суммированного учета рабочего времени* за учетный период.

Длительность учетного периода может составлять месяц, квартал и другие периоды, но не должна превышать одного года (ст. 104 ТК РФ). В частности, различные варианты графиков сменности, применяемые в непрерывном производстве, основываются на суммированном учете рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени вводится работникам транспорта, торговли, работникам театров, деятельность которых непосредственно связана с проведе-

¹ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. С. 2061–2066.

нием и обслуживанием спектаклей и репетиций, работникам сельского хозяйства в период напряженных полевых работ и др.

Суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более продолжительный период, но не более чем за один год устанавливается также при **вахтовом методе работы** – особой форме осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовой метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или в районах с особыми природными условиями (ст. 297 ТК РФ).

Вахтой считается общий период, включающий в себя время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, продолжительность вахты может быть увеличена *до трех месяцев* (ст. 299 ТК РФ).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Максимально допустимую продолжительность рабочих смен при суммированном учете рабочего времени Трудовой кодекс не устанавливает. Однако это не означает, что, исходя из интересов производства и соображений удобств для работников, можно устанавливать рабочие смены какой угодно длительности, например 12-часовые.

4.4. Понятие и виды времени отдыха

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Трудовое законодательство выделяет несколько видов времени отдыха в зависимости от оснований предоставления, продолжительности, порядка использования. Основные *виды времени отдыха* предусмотрены ст. 107 ТК РФ. К ним относятся:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Среди перерывов в течение рабочего дня (смены) выделяется **перерыв для отдыха и питания** (обеденный перерыв), который должен быть предоставлен работнику в течение рабочего дня (смены) продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, и который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Определенное сходство с обеденным перерывом имеют **специальные перерывы для обогрева и отдыха**, названные в ст. 109 ТК РФ, которые могут предоставляться работникам на отдельных видах работ с учетом особенностей технологии и организации производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок их предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Так, перерывы для обогрева и отдыха предусмотрены:

- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях;
- грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;
- другим работникам в необходимых случаях.

Однако эти перерывы в течение рабочего дня (раньше они назывались технологическими перерывами) существенно отличаются от видов отдыха (например, от обеденного перерыва) тем, что они предоставляются в специальных случаях конкретным работникам, включаются в рабочее время и подлежат полной оплате.

К таким же перерывам относятся **перерывы для кормления ребенка (детей)**. В соответствии со ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению такой женщи-

ны перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Второй вид отдыха – это **ежедневный (междусменный) отдых** (перерыв между сменами), продолжительность которого должна быть не менее суммы двух смен, учитывая, что ст. 103 ТК РФ запрещает работу в течение двух смен подряд.

Третий вид – **выходные дни** (еженедельный непрерывный отдых), продолжительность которых не может быть менее 42 часов.

Выходные дни предоставляются всем работникам. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

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.

У работодателей, приостановка работы у которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Нерабочие праздничные дни устанавливаются федеральными законами и могут изменяться в зависимости от социально-политической обстановки в стране, расстановки классовых сил и социальных групп и от других факторов.

Трудовой кодекс в ст. 112 определил количество нерабочих праздничных дней в Российской Федерации. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими новогодними и рождественскими праздничными днями.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. Нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие норматив-

ных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня (ч. 5 ст. 112 ТК РФ).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Выходные и нерабочие праздничные дни имеют целевое назначение, предоставляются для отдыха и праздничного проведения. Поэтому работа в эти дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, которой установлено, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

1) **с их письменного согласия;**

2) 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 в частности.

Наряду с этим Трудовой кодекс допускает возможность привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и **без их согласия**, но только в случаях:

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

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

3) выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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 других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и **с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** для производства:

- работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации);
- работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения;
- неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни не могут привлекаться беременные женщины и иные категории работников, которые не привлекаются к сверхурочным работам и к работе в ночное время.

Что касается инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, то они могут допускаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, но только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

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

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

4.5. Отпуска: понятие, виды и их продолжительность

Отпуска являются наиболее продолжительными видами отдыха. Согласно Трудовому кодексу РФ они бывают трех видов:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 114 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116–119 ТК РФ);
- отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Некоторым категориям работников законодательством установлен удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней. Например, педагогическим работникам

(ст. 334 ТК РФ), гражданам, занятым на работах с химическим оружием (первой категории – 56, второй категории – 49 календарных дней).

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Например, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

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

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

– время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса;

– время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

– время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

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

– имеющим особый характер работы;

– с ненормированным рабочим днем;

– работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск **работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, предоставляется:

– на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах;

– в зонах радиоактивного заражения;

– на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предостав-

ления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск **работникам с ненормированным рабочим днем**, а также его продолжительность определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Данный вид отпуска не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

Вместе с тем работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;
- 4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 6) в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.6. Порядок предоставления отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении):

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением части отпуска, превышающей 7 календарных дней, а также случаев, установленных ст. 126 ТК РФ).

Реализация права на отпуск при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

4.7. Особенности служебного времени и времени отдыха сотрудников органов внутренних дел

В ч. 1 ст. 53 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 12 февраля 2015 г.) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дано понятие **служебное время** – это период времени, в течение которого сотрудник ОВД в соответствии с правилами внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, должностным регламентом (должностной инструкцией) и условиями контракта должен выполнять свои служебные обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами указанного федерального органа относятся к служебному времени.

Ранее определение указанного понятия применительно к службе в ОВД дано не было. Это определение закреплено по аналогии с нормой ч. 1 ст. 45 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» применительно к государственной гражданской службе, определяющей, что служебное время – это время, в течение которого государственный гражданский служащий в соответствии со служебным распорядком государственного органа, с графиком службы либо условиями служебного контракта должен исполнять свои должностные обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к служебному времени.

В ч. 2 ст. 52 Закона о службе указано, что нормальная продолжительность служебного времени для сотрудника ОВД не может превышать 40 часов в неделю.

И здесь же установлено, что нормальная продолжительность служебного времени для сотрудника ОВД женского пола, проходящего службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, не может превышать 36 часов в неделю.

Эта же часть предусматривает, что для сотрудника ОВД устанавливается пятидневная служебная неделя.

В ч. 3 ст. 53 Закона о службе предусмотрено, что для сотрудника ОВД, замещающего должность профессорско-преподавательского состава в образовательном учреждении высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти

в сфере внутренних дел, нормальная продолжительность служебного времени устанавливается в соответствии с Законом о службе.

Для сотрудников органов внутренних дел, проходящих службу во вредных условиях, устанавливается сокращенное служебное время – не более 36 часов в неделю (ч. 4 ст. 53 Закона о службе). Перечень (список) должностей в органах внутренних дел, по которым устанавливается сокращенное служебное время, а также порядок и условия прохождения сотрудниками службы во вредных условиях утверждается федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел¹.

Положения ч. 5 ст. 53 Закона о службе регламентируют установление ненормированного служебного дня.

Правилами² внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения ненормированный служебный день может устанавливаться для сотрудников, замещающих иные должности в органах внутренних дел, в соответствии с утверждаемым федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел перечнем³ должностей в органах внутренних дел, что указывается в контракте. Сотрудникам, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется дополнительный отпуск (ч. 5 ст. 58 Закона о службе).

В ч. 6 ст. 56 Закона о службе предусмотрена возможность привлечения сотрудника ОВД в случае необходимости к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке⁴, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

¹ О некоторых вопросах прохождения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации службы во вредных условиях: приказ МВД России от 30 июня 2014 г. № 549 // Рос. газ. № 196. 2014. 29 авг.

² Об утверждении Правил внутреннего служебного распорядка центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 23 августа 2012 г. № 800 // Рос. газ. № 218. 2012. 21 сент.

³ О дополнительном отпуске за ненормированный служебный день сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 6 сентября 2012 г. № 849 // Рос. газ. № 242. 2012. 19 окт.

⁴ Об особенностях применения в отношении сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, прикомандированных к Государственной фельдъегерской службе Российской Федерации, приказа МВД России от 19 октября 2012 г. № 961 «Об утверждении Порядка привлечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации дополнительных дней отдыха»: приказ ГФС России от 5 ноября 2014 г. № 356 // Рос. газ. № 298. 2014. 30 дек.

В этом случае сотруднику предоставляется компенсация в виде отдыха соответствующей продолжительности в другие дни недели. В случае, если предоставление такого отдыха в данный период невозможно, время выполнения служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни суммируется и сотруднику предоставляются дополнительные дни отдыха соответствующей продолжительности, которые по его желанию могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску. По просьбе сотрудника вместо предоставления дополнительных дней отдыха ему может быть выплачена денежная компенсация.

Часть 7 ст. 53 Закона о службе предусматривает сокращение на один час продолжительности служебного дня накануне нерабочих праздничных дней. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится в порядке, определяемом трудовым законодательством (ч. 8 ст. 57 Закона о службе).

Порядок предоставления сотруднику органов внутренних дел дополнительного отпуска, дополнительных дней отдыха и порядок выплаты денежной компенсации, которые предусмотрены ч. 5 и 6 Закона о службе определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел¹.

Для выполнения служебных поручений вне места постоянной службы сотрудник органов внутренних дел в соответствии с федеральными законами «О полиции» и «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» может быть направлен в служебную командировку. Порядок и условия командирования сотрудника определяются руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел² (ч. 11 ст. 53 Закона о службе).

¹ Об особенностях применения в отношении сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, прикомандированных к Государственной фельдъегерской службе Российской Федерации, приказа МВД России от 19 октября 2012 г. № 961 «Об утверждении Порядка привлечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации дополнительных дней отдыха»: приказ ГФС России от 5 ноября 2014 г. № 356 // Рос. газ. № 298. 2014. 30 дек.

² Об особенностях применения в отношении сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, прикомандированных к ФМС России, Инструкции об организации служебных командировок сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации, утвержденной приказом МВД России от 15 ноября 2011 г. № 1150: приказ ФМС России от 7 августа 2014 г. № 477 // Рос. газ. 2012. 12 февр.

Режим служебного времени сотрудника органов внутренних дел устанавливается правилами внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения. Особенности режима служебного времени сотрудника могут определяться законодательством Российской Федерации, должностным регламентом (должностной инструкцией) и контрактом.

Режим служебного времени сотрудника органов внутренних дел должен предусматривать определенное количество служебных и выходных дней в неделю, продолжительность служебного дня и перерыва в течение служебного дня.

Правила внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения утверждаются в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел (ст. 54 Закона о службе).

Время отдыха – время, в течение которого сотрудник органов внутренних дел свободен от выполнения служебных обязанностей. Для сотрудника органов внутренних дел устанавливаются следующие виды времени отдыха: перерыв в течение служебного дня, ежедневный отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска (ст. 55 Закона о службе).

В соответствии со ст. 56 Закона о службе сотруднику органов внутренних дел предоставляются следующие **виды отпусков** с сохранением денежного довольствия:

- 1) основной отпуск;
- 2) дополнительные отпуска;
- 3) каникулярный отпуск;
- 4) отпуск по личным обстоятельствам;
- 5) отпуск по окончании образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;
- 6) другие виды отпусков в случае, если их оплата предусмотрена законодательством Российской Федерации.

Основной и дополнительные отпуска сотруднику органов внутренних дел предоставляются ежегодно, начиная с года поступления на службу в органы внутренних дел (ч. 2 ст. 56 Закона о службе).

Продолжительность отпуска, предоставляемого сотруднику органов внутренних дел в год поступления на службу в органы внутренних дел, определяется путем умножения одной двенадцатой части основного и дополнительных отпусков, установленных сотруднику в соответствии с настоящей главой, на число полных месяцев,

прошедших от начала службы в органах внутренних дел до окончания текущего календарного года. Отпуск продолжительностью менее 10 календарных дней присоединяется к основному отпуску за следующий календарный год (ч. 3 ст. 56 Закона о службе).

Основной отпуск за второй и последующие годы службы в органах внутренних дел предоставляется сотруднику органов внутренних дел в любое время в течение года в соответствии с графиком, утвержденным руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем. При этом дополнительные отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно с основным отпуском или отдельно от него по желанию сотрудника. В этом случае общая продолжительность непрерывного отпуска не должна превышать 60 календарных дней (без учета времени на проезд к месту проведения отпуска и обратно). Продолжительность непрерывного отпуска, установленная настоящей частью, не распространяется на сотрудника, проходящего службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных (ч. 4 ст. 56 Закона о службе).

Основной отпуск, отпуск по личным обстоятельствам, отпуск по окончании образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел и отпуск, предоставленный сотруднику органов внутренних дел в год поступления на службу в органы внутренних дел продолжительностью 10 календарных дней и более, увеличиваются на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту проведения отпуска и обратно с учетом вида транспорта, но не менее чем на одни сутки в один конец (ч. 5 ст. 56 Закона о службе).

В исключительных случаях, когда отсутствие сотрудника органов внутренних дел на службе влечет за собой невозможность надлежащего осуществления федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальным органом, подразделением функций, установленных законодательством Российской Федерации, определенный графиком срок предоставления отпуска может быть по согласованию с сотрудником перенесен приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя (ч. 6 ст. 56 Закона о службе).

Часть основного отпуска сотрудника органов внутренних дел, превышающая 30 календарных дней, может быть по его желанию заменена денежной компенсацией в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. Сотруднику, проходящему службу в районах Крайнего Севера, при-

равненных к ним местностях или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, а также во вредных условиях, замена части отпуска денежной компенсацией, как правило, не допускается, за исключением случая его увольнения со службы в органах внутренних дел (ч. 7 ст. 56 Закона о службе).

Сотруднику органов внутренних дел женского пола, а также сотруднику, являющемуся отцом (усыновителем, попечителем) и воспитывающему ребенка без матери (в случае ее смерти, лишения ее родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения по объективным причинам), предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке, установленном трудовым законодательством. На такого сотрудника в части, не противоречащей настоящему федеральному закону, распространяются социальные гарантии, установленные трудовым законодательством (ч. 8 ст. 56 Закона о службе).

Сотруднику органов внутренних дел, замещающему должность педагогического работника образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, основной и дополнительные отпуска за стаж службы в органах внутренних дел предоставляются, как правило, в период каникулярных отпусков курсантов, слушателей, за исключением случая предоставления такому сотруднику путевки на лечение в иное время (ч. 9 ст. 56 Закона о службе).

При переводе сотрудника органов внутренних дел в другую местность не использованные им основной и дополнительные отпуска предоставляются, как правило, по прежнему месту службы в органах внутренних дел, а при невозможности этого – по новому месту службы в соответствии с Законом о службе (ч. 10 ст. 56).

Сотруднику органов внутренних дел, увольняемому со службы в органах внутренних дел по основанию, предусмотренному ч. 1, п. 1, 2, 3, 4, 8, 9, 11, 13, 16, 17, 18, 19 или 21 ч. 2 либо п. 6, 11 или 12 ч. 3 ст. 82 Закона о службе, по его желанию предоставляются предусмотренные законодательством Российской Федерации отпуска (ч. 11 ст. 56 ФЗ «О полиции»).

Предоставление сотруднику органов внутренних дел отпуска, соединение или разделение отпусков, продление или перенос отпуска, замена части отпуска денежной компенсацией и отзыв сотрудника из отпуска оформляются приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя (ч. 12 ст. 56 Закона о службе).

Основной отпуск. В соответствии со ст. 57 Закона о службе сотрудников органов внутренних дел ежегодно предоставляется основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а сотруднику, проходящему службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, – 45 календарных дней¹.

При определении продолжительности основного отпуска выходные и нерабочие праздничные дни (но не более 10 дней), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ч. 2 ст. 57 Закона о службе).

Сотруднику органов внутренних дел, не реализовавшему свое право на основной отпуск в определенный графиком срок, отпуск должен быть предоставлен в удобное для него время до окончания текущего года либо в течение следующего года (ч. 3 ст. 57 Закона о службе).

Сотруднику органов внутренних дел по его желанию разрешается разделить основной отпуск на две части при условии, что одна из частей этого отпуска составляет не менее 14 календарных дней. При этом время на проезд к месту проведения отпуска и обратно предоставляется один раз (ч. 4 ст. 57 Закона о службе).

Сотруднику органов внутренних дел, проходящему службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, основные отпуска за два года по его желанию могут быть соединены (ч. 5 ст. 57 Закона о службе).

Дополнительные отпуска. В силу ст. 58 Закона о службе сотрудникам органов внутренних дел устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков:

- 1) за стаж службы в органах внутренних дел;
- 2) за выполнение служебных обязанностей во вредных условиях;
- 3) за выполнение служебных обязанностей в особых условиях;
- 4) за ненормированный служебный день.

Дополнительный отпуск за стаж службы в органах внутренних дел предоставляется сотрудникам органов внутренних дел в календарном исчислении из расчета:

- 1) от 10 до 15 лет службы – 5 календарных дней;
- 2) от 15 до 20 лет службы – 10 календарных дней;

¹ Об отпусках сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, проходящих службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями: постановление Правительства РФ от 23 января 2001 г. № 48 // СЗ РФ. 2001. № 5. Ст. 400.

3) более 20 лет службы – 15 календарных дней (ч. 2 ст. 58 Закона о службе).

Дополнительный отпуск за выполнение служебных обязанностей во вредных условиях продолжительностью не менее 10 календарных дней предоставляется сотрудникам органов внутренних дел, выполняющим служебные обязанности во вредных условиях, в порядке¹, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел (ч. 3 ст. 58 Закона о службе).

Дополнительный отпуск за выполнение служебных обязанностей в особых условиях продолжительностью не более 10 календарных дней предоставляется сотрудникам органов внутренних дел в порядке², устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел (ч. 4 ст. 58 Закона о службе).

Дополнительный отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью не менее 3 и не более 10 календарных дней предоставляется сотрудникам органов внутренних дел в порядке³, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел (ч. 5 ст. 58 Закона о службе).

При увольнении сотрудник ОВД имеет право получить компенсацию за все виды неиспользованных отпусков: как основного, так и дополнительных, установленных специальным законодательством и условиями контракта сотрудника ОВД. Такую позицию занимает Верховный Суд РФ, который в своем определении от 23 мая 2014 г. № 58-КГ14-2 указал, что поскольку нормы специального законодательства не содержат положений, регулирующих порядок выплаты сотрудникам правоохранительных органов компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск, но при этом прямо предусматривают возможность применения к таким правоотношениям норм трудового законодательства, предусматривающих такую выплату, то такая компенсация должна быть выплачена независимо от количества дополнительных отпусков.

Продление основного отпуска или дополнительного отпуска. Статья 59 Закона о службе регулирует порядок продления основного отпуска или дополнительного отпуска.

¹ О некоторых вопросах прохождения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации службы во вредных условиях: приказ МВД России от 30 июня 2014 г. № 549 // Рос. газ. № 196. 2006. 29 авг.

² О дополнительном отпуске сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение служебных обязанностей в особых условиях: приказ МВД России от 21 августа 2012 г. № 807 // Рос. газ. № 218. 2012. 21 сент.

³ О дополнительном отпуске за ненормированный служебный день сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 6 сентября 2012 г. № 849 // Рос. газ. № 242. 2012. 19 окт.

Предоставленный сотруднику органов внутренних дел основной отпуск или дополнительный отпуск продлевается либо переносится на другой срок, определяемый руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем с учетом пожеланий сотрудника в случае:

- 1) временной нетрудоспособности сотрудника;
- 2) выполнения сотрудником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от службы (работы);
- 3) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации либо приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя (ч. 1 ст. 59 Закона о службе).

При наличии обстоятельств, предусмотренных ч. 1 ст. 61 Закона о службе, допускается продление либо перенос основного отпуска или дополнительного отпуска на срок не более 10 календарных дней (ч. 2 ст. 59 Закона о службе).

Продление основного отпуска или дополнительного отпуска осуществляется приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для его продления (ч. 3 ст. 59 Закона о службе).

Каникулярный отпуск. Курсантам, слушателям, обучающимся по очной форме в образовательных организациях высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, предоставляются зимний каникулярный отпуск продолжительностью 14 календарных дней и летний каникулярный отпуск продолжительностью 30 календарных дней, включая время проезда к месту проведения отпуска и обратно (ст. 60 Закона о службе).

Отпуск по личным обстоятельствам. В соответствии с ч. 1 ст. 61 Закона о службе отпуск по личным обстоятельствам продолжительностью не более 10 календарных дней (без учета времени проезда к месту проведения отпуска и обратно) предоставляется сотруднику органов внутренних дел приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя в случае тяжелого заболевания или смерти близкого родственника сотрудника (супруга/супруги, отца, матери, отца/матери супруга/супруги, сына/дочери, родного брата/родной сестры), пожара или другого стихийного бедствия, постигшего сотрудника или его близкого родственника, а также в случае необходимости психологической реабилитации сотрудника и в других исключительных случаях.

Количество отпусков по личным обстоятельствам в течение календарного года не ограничивается (ч. 2 ст. 61 Закона о службе).

Отпуск по окончании образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. Отпуск по окончании образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел сотруднику органов внутренних дел, обучавшемуся по очной форме, предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (без учета времени проезда к месту проведения отпуска и обратно), который засчитывается в счет основного отпуска за текущий год (ч. 1 ст. 62 Закона о службе).

Отпуск по окончании образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел должен быть использован, как правило, до прибытия сотрудника органов внутренних дел к месту дальнейшего прохождения службы в органах внутренних дел. По решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя отпуск по окончании образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел может быть предоставлен сотруднику после назначения на должность в органах внутренних дел (ч. 2 ст. 62 Закона о службе).

Другие виды отпусков. Сотруднику органов внутренних дел при стаже службы в органах внутренних дел в календарном исчислении 20 лет и более в любой год из последних трех лет до достижения им предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел либо в год увольнения со службы в связи с состоянием здоровья или в связи с сокращением должности в органах внутренних дел предоставляется по его желанию отпуск по личным обстоятельствам продолжительностью 30 календарных дней с сохранением денежного довольствия. Указанный отпуск предоставляется также сотруднику, проходящему в соответствии с настоящим федеральным законом службу в органах внутренних дел после достижения им предельного возраста пребывания на службе и не использовавшему этот отпуск ранее. Указанный отпуск предоставляется один раз за период прохождения службы в органах внутренних дел (ст. 63 Закона о службе).

Сотрудникам органов внутренних дел женского пола в соответствии с трудовым законодательством предоставляются отпуска по беременности и родам (ч. 2 ст. 63 Закона о службе).

Сотрудникам органов внутренних дел предоставляются отпуска по уходу за ребенком, творческие отпуска, отпуска, предоставляемые в соответствии с трудовым законодательством работникам,

совмещающим работу с получением образования, а также иные отпуска, установленные законодательством Российской Федерации (ч. 3 ст. 63 Закона о службе).

Отзыв сотрудника органов внутренних дел из отпуска.

В соответствии с ч. 1 ст. 64 Закона о службе сотрудник органов внутренних дел может быть отозван из отпуска:

1) с его согласия – на основании приказа руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя в исключительных случаях, если отсутствие сотрудника на службе в органах внутренних дел влечет за собой невозможность надлежащего осуществления федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальным органом, подразделением функций, установленных законодательством Российской Федерации;

2) без его согласия – при наступлении обстоятельств, предусмотренных ст. 35 Закона о службе.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена сотруднику органов внутренних дел в удобное для него время в текущем году либо в течение следующего года. Если неиспользованная часть отпуска составляет 10 календарных дней и более, сотруднику оплачивается стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно и предоставляется дополнительное время на проезд к месту проведения отпуска и обратно (ч. 2 ст. 64 Закона о службе).

Освобождение сотрудника органов внутренних дел от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью. Статья 65 Закона о службе регулирует порядок освобождения сотрудника органов внутренних дел от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью.

Освобождение сотрудника органов внутренних дел от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью осуществляется на основании заключения (листка освобождения от выполнения служебных обязанностей по временной нетрудоспособности) медицинской организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а при отсутствии такой медицинской организации по месту службы, месту жительства или иному месту нахождения сотрудника – иной медицинской организации государственной или муниципальной системы здравоохранения (ч. 1 Закона о службе).

Форма и порядок выдачи листка освобождения от выполнения служебных обязанностей по временной нетрудоспособности утверждаются совместным приказом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке госу-

дарственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере здравоохранения, и федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел (ч. 2 ст. 65 Закона о службе).

Если сотрудник органов внутренних дел был освобожден от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью в общей сложности более четырех месяцев в течение двенадцати месяцев, он может быть направлен на медицинское освидетельствование (обследование) в военно-врачебную комиссию для решения вопроса о его годности к дальнейшему прохождению службы в органах внутренних дел либо о продолжении лечения. При этом сотрудник может быть зачислен в распоряжение федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел (ч. 3 ст. 65 Закона о службе).

Время нахождения сотрудника ОВД на лечении в связи с увечьем или иным повреждением здоровья (заболеванием), полученными при выполнении служебных обязанностей, не ограничивается. На медицинское освидетельствование (обследование) в военно-врачебную комиссию сотрудник, получивший увечье или иное повреждение здоровья (заболевание), направляется по окончании лечения или в зависимости от определившегося исхода увечья или иного повреждения здоровья (заболевания) (ч. 4 ст. 65 Закона о службе).

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Раскройте понятие «рабочее время». Назовите его виды.
2. В чем отличие сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени?
3. Раскройте понятие сверхурочных работ и назовите основания их применения.
4. Что такое режим рабочего времени и какие виды режима рабочего времени установлены Трудовым кодексом РФ?
5. Дайте определение времени отдыха. Назовите его виды.
6. Что понимается под отпуском? Приведите классификацию отпусков.
7. Раскройте порядок предоставления и переноса ежегодного оплачиваемого отпуска.
8. Назовите случаи и категории работников, которые имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.
9. Понятие и виды служебного времени сотрудников ОВД.
10. Виды отпусков, предоставляемых сотрудникам ОВД.

Заключение

Подводя итог рассмотренным темам первой части учебного пособия о применении норм трудового законодательства в деятельности органов внутренних дел можно констатировать, что законодатель в современных условиях признает службу в органах внутренних дел особым видом наемного труда сотрудников, однако оговаривая, что сотрудники обладают особым статусом.

Сотрудники органов внутренних дел являются участниками не только трудовых, но и связанных с ними отношений, в частности по материальной ответственности за причиненный ущерб, по разрешению споров, правовое регулирование которых выходит за пределы сферы действия административного права, что доказывает отнесение их к предмету трудового права, по отношениям, связанным с рабочим (служебным) временем и временем отдыха, и т. п.

Следует отметить, что при выполнении служебных обязанностей сотрудниками их труд регулируется общими принципами трудового законодательства о соблюдении норм служебного времени, условий предоставления времени отдыха за исключением случаев, установленных специальным законодательством, например Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Поэтому трудовое законодательство допускает принятие локальных нормативных актов особого характера любым работодателем, которые не нарушают общие принципы и права работающих граждан по найму.

В ст. 5 Трудового кодекса РФ содержится положение о том, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ.

Список литературы

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации: Федеральный закон от 6 февраля 1997 г. № 27-ФЗ (в ред. от 5 апреля 2011 г.) // СЗ РФ. 1997. № 6. Ст. 711.

О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера: Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ (с изм. и доп. от 29 декабря 2010 г. № 442-ФЗ) // СЗ РФ. 1994. № 35. Ст. 3648.

О полиции: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Рос. газ. № 25. 2011. 8 февр.

О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (в ред. от 2 июля 2013 г.).

О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // Рос. газ. № 275. 2011. 7 дек.

О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ (в ред. от 8 ноября 2011 г. № 309-ФЗ) // Рос. газ. № 157. 2011. 21 июля.

О чрезвычайном положении: Федеральный закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2001. № 23. Ст. 2277.

О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу на территориях государств Закавказья, Прибалтики и Республики Таджикистан, а также выполняющим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах: Закон РФ от 21 января 1993 г. № 4328-1 // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1993. № 6. Ст. 181.

О статусе судей в Российской Федерации: Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992 г. № 30. Ст. 1792.

Положение о Министерстве внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 1 марта 2011 г. № 248 (с послед. изм.) // Рос. газ. № 43. 2011. 2 марта.

Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Федеральных государственных учреждениях: постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 (в ред. от 30 сентября 2014 г. № 993).

О дополнительном отпуске за ненормированный служебный день сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 6 сентября 2012 г. № 849 // Рос. газ. № 242. 2012. 19 окт.

О дополнительном отпуске сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение служебных обязанностей в особых условиях: приказ МВД России от 21 августа 2012 г. № 807 // Рос. газ. № 218. 2012. 21 сент.

О некоторых вопросах исчисления выслуги лет для назначения пенсии на льготных условиях: приказ МВД России от 13 октября 2014 г. № 877 // Рос. газ. № 6550. 2014. 5 дек.

О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (вместе с Порядком назначения на должности рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации): приказ МВД России от 30 ноября 2012 г. № 1065 (в ред. от 15 декабря 2014 г.) // Рос. газ. № 5991. 2013. 25 янв.

О некоторых вопросах поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 18 июля 2014 г. № 595 // Рос. газ. № 223. 2014. 1 окт.

О некоторых вопросах прохождения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации службы во вредных условиях: приказ МВД России от 30 июня 2014 г. № 549 // Рос. газ. № 196. 2006. 29 авг.

О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 14 марта 2012 г. № 170 (в ред. от 2 июля 2014 г.) // Рос. газ. № 5767. 2012. 27 апр.

О некоторых вопросах прохождения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации службы в особых условиях: приказ

МВД России от 6 июня 2012 г. № 562 (в ред. от 12 сентября 2014 г.) // Рос. газ. № 177. 2012. 3 авг.

О примерной форме контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 19 января 2012 г. № 34 // Рос. газ. № 5702. 2012. 10 февр.

О размерах ежемесячной надбавки за особые условия военной службы военнослужащим внутренних войск МВД России, проходящих военную службу по контракту: приказ МВД России от 2 февраля 2012 г. № 69 (в ред. от 12 сентября 2014 г.) // Рос. газ. № 6112. 2013. 26 июня.

О размерах надбавки к должностному окладу сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время, и утверждении Перечня отдельных должностей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых устанавливается надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время: приказ МВД России от 20 февраля 2012 г. № 106 (с изм. и доп. от 12 сентября 2014 г.) // Рос. газ. № 5758. 2012. 18 апр.

Об утверждении Инструкции о порядке осуществления выплат в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации или их близким родственникам: приказ МВД России от 18 июня 2012 г. № 590 (в ред. от 2 июля 2014 г.) // Рос. газ. № 5859. 2012. 15 авг.

Об утверждении Инструкции о выплате ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) сотрудников федеральных государственных гражданских служащих и работников органов внутренних дел Российской Федерации, допущенных к государственной тайне: приказ МВД России от 13 июня 2007 г. № 519 (с послед. изм. и доп.) // Рос. газ. № 5876. 2012. 5 сент.

Об утверждении Порядка временного отстранения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации от выполнения служебных обязанностей: приказ МВД России от 25 июня 2012 г. № 630 (в ред. от 2 июля 2014 г.) // Рос. газ. № 5850. 2012. 3 авг.

Об утверждении Порядка выплаты денежной компенсации за выполнение служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 27 июня 2012 г. № 638 // Рос. газ. № 5859. 2012. 15 авг.

Об утверждении Порядка зачисления в распоряжение и нахождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в распоряжении органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31 января 2013 г. № 54 // Рос. газ. № 6073. 2013. 8 мая.

Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31 января 2013 г. № 65 (с послед. доп. и изм.) // Рос. газ. № 6080. 2013. 17 мая.

Об утверждении Порядка привлечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации дополнительных дней отдыха: приказ МВД России от 19 октября 2012 г. № 961 (в ред. от 19 марта 2014 г.).

Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161 // Рос. газ. № 6103. 2013. 14 июня.

Об утверждении Порядка разработки и утверждения должностных регламентов (должностных инструкций) и их примерной формы: приказ МВД России от 25 сентября 2012 г. № 886 (в ред. от 2 июля 2014 г.) // Рос. газ. № 5947. 2012. 28 нояб.

Об утверждении Порядка рассмотрения служебного спора в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 13 августа 2012 г. № 782 (в ред. от 2 июля 2014 г.) // Рос. газ. № 5879. 2012. 7 сент.

Научная и учебная литература

Анисимов А.Л. Особенности регулирования труда сотрудников органов внутренних дел // Трудовое право. 2009. № 1.

Артемов В.В. Правомерность осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска и иные актуальные проблемы трудового права // Юрист. 2003. № 10.

Гайдов В.Б. Служба в органах внутренних дел как разновидность федеральной государственной службы: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2001.

Городилина И.А. Трудовое право России: учеб. пособ. / И.А. Городилина; ред. В.Е. Чеканов. М., 2013.

Гришковец А.А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы // Государство и право. 2002. № 12.

Гусев А.В. Российская государственная гражданская служба: проблемы правового регулирования: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2009.

Десятков Ю.Ю. Работа в выходные и праздничные дни // Трудовые споры. 2006. № 3.

Дикажев М.М. Правовое регулирование прохождения правоохранительной службы сотрудниками органов внутренних дел: проблемы организационно-правового и методологического характера: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2006.

Ершова Е.А. Правовая природа служебных отношений: вопросы теории и практики // Трудовое право. 2006. № 5.

Коршунов Ю.Н. Время отдыха // Практика применения Трудового кодекса РФ. М., 2003.

Коршунов Ю.Н. Рабочее время // Практика применения Трудового кодекса РФ. М., 2003.

Куренной А.М. Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. 2002. № 12; 2003. № 1.

Манюхин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации. М., 1997.

Матвеев С.П. Служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел: учеб.-метод. пособ. М., 2003.

Материалы конференции «Проблемы, концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ» // Государство и право. 2000. № 10.

Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. М., 2003.

Невская М.А. Трудовое право: учеб. пособие / М.А. Невская, М.А. Шалагина. М., 2012.

Никонов Д.А. Рабочее время (правовое регулирование) / под ред. Н.Н. Миняйленко. СПб., 2001.

Нуртдинова А.Ф. Разграничение полномочий по регулированию трудовых отношений между федеральными и региональными органами государственной власти // Трудовое право. 2003. № 6.

Общие основания расторжения трудового договора: анализ трудового законодательства, судебная практика, рекомендации по оформлению. М., 2012.

Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., 2012.

Пешкова О.А. Трудовое право: курс лекций. М., 2009.

Позднякова Е.В. Правовое регулирование прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2010.

Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений // Российская юстиция. 1998. № 12.

Романова Ю.Э. Дисциплинарный проступок как основание для увольнения работника: пределы компетенции работодателя // Трудовые споры. 2006. № 2.

Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный): с последними изменениями / Г.С. Скачкова. 4-е изд. М., 2010.

Ставка на человека. МВД создало новую систему обучения и воспитания профессионалов // Рос. газ. 2009. 21 авг.

Сырых В.М. Комплексные институты как компоненты системы российского права // Российское право. 2002. № 10.

Тарасов В.Д. Ненормированный рабочий день // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 12.

Трудовое право: учебник / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. М., 2011.

Трудовое право: учебник / под ред. В.М. Лебедева. М., 2011.

Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2010.

Трудовое право России / отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. М., 2009.

Трудовое право: учеб. пособ. / под ред. М.А. Шалагиной, М.А. Невской. 3-е изд. М., 2011.

Трудовое право России: учебник / А.В. Гребенщиков, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2012.

Трудовое право: учебник / В.М. Лебедев [и др.]. М., 2011.

Трудовое право: учебник / И.Н. Басаргин, С.Ю. Головина, М.В. Молодцов. М., 2010.

Чаннов С. Административное и трудовое законодательство в служебных отношениях: вопросы приоритета // Вопросы трудового права. 2010. № 8.

Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе. М., 2005.

Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005.

Чиканова Л.А. Государственные служащие. М., 1998.

Шиенкова А.С. Административно-правовое регулирование правоохранительной службы в органах внутренних дел Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007.

Учебное издание

Пешкова Ольга Андреевна
Прохорычева Елена Ивановна

**Применение норм трудового законодательства
при принятии управленческих решений руководителями ОВД**

Учебное пособие

для слушателей, обучающихся
по направлению подготовки «Юриспруденция», «Менеджмент»

Редактор *Аймалетдинова А.Р.*
Верстка – *Буцев Д.А.*

Подписано в печать 27.05.2016. Формат 60×84¹/₁₆.
Уч.-изд. л. 5,4. Усл. печ. л. 5,8. Тираж 105 экз. Заказ № _____

Группа полиграфической и оперативной печати РИО
Академия управления МВД России