

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Эрендженев Дольган Арсланович,

*студент, Институт права
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград;*

Научный руководитель Кургина Т.В.,

*ст. преподаватель кафедры
гражданского и международного частного права,
Институт права Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград*

К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВИДОВ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы правового регулирования времени отдыха в России и сделаны выводы о необходимости совершенствования правовых норм в целях приспособления их к требованиям современной рыночной экономики.

Ключевые слова: время отдыха, перерывы, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

Одним из важнейших институтов трудового права является время отдыха, которое включает в себя нормы, регулирующие социальные отношения по предоставлению и использованию установленных видов времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные и нерабочие праздничные дни, отпуска.

Понятие времени отдыха сформулировано и закреплено законодательно в Трудовом кодексе Российской Федерации, согласно которому, временем отдыха считается то время, в течение которого работник свободен от работы, предусмотренной трудовым договором. Данное время он может использовать по своему усмотрению для удовлетворения своих потребностей и интересов, для восстановления и сохранения своей способности к эффективному труду в рамках, установленных трудовым законодательством и контрактом.

Виды времени отдыха принято классифицировать на два вида: длительный отдых (отпуска) и кратковременный отдых (все остальные виды отдыха) [3, с. 372].

Если проанализировать с точки зрения воздействия на восстановление работоспособности работника, то одни виды времени отдыха способствуют восстановлению физического потенциала работника (перерывы в течение рабочего дня и смены), другие – позволяют эффективно восстанавливать его интеллектуальные возможности (ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска) [1, с. 77].

Достаточно обособленным является такой вид времени отдыха как перерывы в течение рабочего дня, отличительной чертой которого является кратковременность. Их можно поделить на две группы: общие и

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

специальные перерывы. Общие перерывы доступны всем работникам разных категорий, за исключением случаев, когда технологическая специфика не позволяет предоставлять работнику данные перерывы. К данной группе относят перерыв для отдыха и питания, кратковременные перерывы для отдыха и личных надобностей.

При изучении специальных перерывов необходимо ориентироваться на современные тенденции развития российского трудового права. Как считает В. М. Лебедева, в современный период «нельзя говорить только о специфике правового регулирования труда в таких отраслях, как строительство, воздушный или морской транспорт и ряде других отраслей, поскольку так называемая специфика оказывается там основой правового регулирования труда» [2, с.125]. Согласно данной точке зрения, специальные перерывы в отдельных отраслях народного хозяйства могут приобретать характер общих перерывов, но только в рамках данных специфичных отраслей.

Следует отметить, что специальные перерывы как включаются, так и не включаются в рабочее время. Работнику выгоднее включение подобных перерывов в рабочее время, так как это - дополнительные гарантии прав работников. Взять хотя бы то, что они оплачиваются.

Ежедневным (междусменным) отдыхом считается время от окончания одного рабочего дня (смены) до начала следующего. Данный вид отдыха как восстанавливает силы работника, затраченные в период работы, так и позволяет удовлетворять иные потребности и интересы. В Трудовом кодексе РФ не установлены какие-либо требования к продолжительности данного вида времени отдыха.

Выходные и нерабочие праздничные дни выделяются из общего ряда видов кратковременного отдыха и являются самостоятельными, но тесно связанными друг с другом, видами времени отдыха. Данные виды отдыха эффективнее восстанавливают трудовые, интеллектуальные и творческие способности работника к труду и имеют большое значение для соблюдения интересов сторон трудового договора.

Отпуска необходимо квалифицировать как вид времени отдыха и целевые отпуска, не связанные с обеспечением отдыха работника (к примеру, отпуск по беременности и родам и т. д.). Отпуска могут быть ежегодные оплачиваемые (основные и дополнительные) и без сохранения заработной платы. Основным среди всех видов отпусков считается ежегодный оплачиваемый отпуск, который гарантирует работнику с сохранением места работы и среднего заработка. В трудовом праве установлено два вида ежегодных оплачиваемых отпусков: основной и дополнительный. Первый предоставляется работникам всех категорий. Минимальная продолжительность данного отпуска согласно статье 115 Трудового кодекса РФ составляет 28 календарных дней. Для отдельных

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

категорий работников предусмотрены отпуска большей продолжительности - ежегодные удлиненные отпуска.

Правом на дополнительные отпуска могут воспользоваться работники отдельных категорий. Данные отпуска предоставляются сверх основного отпуска и в дополнение к нему.

В современный период обнаруживается немало пробелов в действующем законодательстве о времени отдыха. Прежде всего, необходимо приспособить нормы Трудового кодекса РФ и другие нормативно-правовые акты к требованиям современной экономики. На данный момент следует увеличить свободу субъектов правоотношений в определении времени отдыха посредством разработки локальных актов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология: особенная часть. – М.: Статут, 2008. – 131 с.*
- 2. Лебедев В.М. Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право: опыт трудового компаративизма. – М.: Статут, 2007. – 301 с.*
- 3. Трудовое право России/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2002. – 558 с.*