МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический факультет

Кафедра «Правоохранительная деятельность»

Институт непрерывного образования

Многопрофильный колледж

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Начальная профессиональная подготовка

и введение в специальность»

 на тему:

 «Служебное время и время отдыха в системе органов внутренних дел»

специальность – 40.02.02. «Правоохранительная деятельность»

 Выполнил студент: Добрышкин К.Э

 Группа: 18КД9

 Проверил руководитель: Тимошкин С.А.

Работа защищена с оценкой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Преподаватели: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Тимошкин С.А.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Тимошкина О.А.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дургалян С.Р.

Дата защиты \_\_

Пенза 2020г.

 Содержание

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ СЛУЖЕБНОГО ВРЕМЕНИ

1.1. Понятие и общая характеристика служебного времени

1.2. Виды и режим служебного времени

2. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

2.1.Понятие и общие положения о времени отдыха

2.2. Виды времени отдыха

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ

Право на работу и отдых относится к основным правам человека. В РФ оно является конституционным правом каждого. Закрепляя это право ст. 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

 Содержание и задачи правового регулирования времени отдыха состоят, во-первых, в обеспечении установленного законом ограничения рабочего времени и, во-вторых, в создании условий для использования времени, свободного от работы, в интересах работника.

Тема данной курсовой работы актуальна в силу того, что,

во-первых, это одна из основных конституционных гарантий человека и гражданина,

во-вторых, каждый работодатель должен соблюдать права работников в соответствии с трудовым законодательством и что наибольшая эффективность производственной деятельности человека может быть достигнута не при непрерывной работе, а при оптимальном чередовании труда и отдыха и его видах.

Объектом исследования данной курсовой работы являются вопросы рабочего времени и времени отдыха работников и о нормах трудового права, регулирующие время отдыха.

Исследование предмета, связанного со временем работы и отдыха работников и его видах занимает ведущее место в данной курсовой работе.

Целью данной работы является описать понятие, виды работы и времени отдыха, а также раскрыть классификацию и особенности кратковременного отдыха и отпусков.

Для достижения поставленной цели в работе, прежде всего, необходимо решить следующие задачи:

- определить понятия служебного времени и времени отдыха и его виды;

- показать виды служебного времени и кратковременного отдыха работников и его особенности использования;

- рассмотреть понятие служебного времени и виды отпусков, их продолжительность и использование;

Для достижения целей и задач были использованы методы работы, которые обеспечивают получение достоверных знаний.

 К ним можно отнести:

 изучение и анализ литературы,

 применение специальных юридических понятий.

Структура данной курсовой работы соответствует поставленным целям и задачам и полно раскрывает данную тему: понятия служебного времени и виды времени отдыха; виды кратковременного отдыха (перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни) и их особенности; ежегодный оплачиваемый отпуск; ежегодные дополнительные отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.

Для написания курсовой работы использовалась учебная литература и нормативно-правовые акты.

1. СЛУЖЕБНОЕ ВРЕМЯ

## Рабочее время.

Одним из ключевых институтов трудового права является институт рабочего времени. Он определяет продолжительность рабочего времени лиц, работающих по трудовому договору (разд. IV, гл.гл. 15, 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) [3]). Что касается сотрудников органов внутренних дел, которые относятся к категории государственных служащих, то в отношении них применяется близкий по своей природе институт административного права — служебное время. Регламентируется служебное время ст. 45 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» , а также гл. 8 «Служебное время и время отдыха сотрудника органов внутренних дел» Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [6].

Сфера действия административного и трудового законодательства в отношении сотрудников ОВД определена ФЗ «О службе»: в случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации, указанными в ч. 1 ст. 3 данного федерального закона, к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства (ч. 2 ст. 3).

 Если сравнить легальные определения рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) и служебного времени (ст. 53 ФЗ «О службе»), то можно увидеть, что они имеют общее юридическое основание: это период времени, в течение которого обязанное перед работодателем лицо в соответствии с правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и условиями индивидуального акта (трудового договора или служебного контракта) должно выполнять свои обязанности, а также иные периоды времени, которые в силу закона относятся к такому времени. С учетом предписания ч. 2 ст. 3 ФЗ «О службе» следует иметь в виду, что к служебным правоотношениям, так же как к трудовым, применяются положения ТК РФ о нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени.

##  Cлужебное время.

Служебное время - период времени, в течение которого сотрудник органов внутренних дел 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 федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел относятся к служебному времени. Формы документов учета служебного времени сотрудников органов внутренних дел и порядок их заполнения определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

(в ред. Федерального закона от 02.08.2019 N 318-ФЗ)

Если сравнить легальные определения рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) и служебного времени (ст. 53 ФЗ «О службе»), то можно увидеть, что они имеют общее юридическое основание: это период времени, в течение которого обязанное перед работодателем лицо в соответствии с правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и условиями индивидуального акта (трудового договора или служебного контракта) должно выполнять свои обязанности, а также иные периоды времени, которые в силу закона относятся к такому времени.

## Нормальная продолжительность рабочего времени.

1.Нормальная продолжительность служебного времени для сотрудника ОВД не может превышать 40 часов в неделю. Не является в данном случае исключением и сотрудник ОВД, замещающий должность педагогического работника образовательной организации высшего образования в сфере внутренних дел. Заметим, что педагогическим работникам, работающим по трудовому договору, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю при 6-часовом рабочем дне (ст. 333 ТК РФ). Для сотрудников ОВД устанавливается пятидневная служебная неделя (ч.ч. 2, 3 ст. 53 ФЗ «О службе»). А это значит, что в образовательных организациях МВД России сотрудник ОВД, замещающий должность педагогического работника, привлекаемый к несению службы за пределами нормальной продолжительности служебного времени, имеет ненормированный режим служебного времени или привлекается к выполнению сверхурочной работы.

2. Сокращенная продолжительность служебного времени предусмотрена для сотрудников ОВД, проходящих службу во вредных условиях (не более 36 часов в неделю согласно ч. 4 ст. 53 ФЗ «О службе»), а также для сотрудников ОВД женского пола (далее — сотрудниц), проходящих службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных.

3. Установление неполного служебного времени для сотрудников ОВД специальным законодательством не предусмотрено. Тем не менее меняется правовое положение: сотрудниц в период беременности и выполнения семейных обязанностей по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (ст.ст. 93, 256 ТК РФ); родительницы (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте четырнадцати лет (к примеру, если мать воспитывает ребенка без отца (ст. ТК РФ)), ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 93 ТК РФ). Сотрудницы, осуществляющие уход за ребенком до достижения им возраста трех лет, имеют право обратиться с заявлением об установлении неполного служебного времени, оплата неполного служебного времени должна осуществляться пропорционально отработанному времени (ст.ст. 93, 256 ТК РФ). В связи с тем, что такие сотрудницы имеют статус лиц с семейными обязанностями, представитель работодателя не вправе отказать в реализации этого права.

4. Несение службы в ночное время. Продолжительность служебного времени сотрудника в дневное и ночное время одинакова, в то время как для работников ночная смена сокращается на один час (ч. 9 ст. 53 ФЗ «О службе»; ст. 96 ТК РФ). Сотрудниц с семейными обязанностями привлекать к ночному труду запрещено. Имеются ограничения для сотрудниц, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, и одиноких матерей, которые воспитывают детей в возрасте до пяти лет: их привлечение к службе в ночное время возможно с письменного уведомления о том, что они могут отказаться от несения службы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5. Продолжительность служебного дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час (ч. 7 ст. 53 ФЗ «О службе»). Практика показывает, что данная норма не распространятся на лиц, имеющих сменный график работы.

6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится в порядке, определяемом трудовым законодательством (ч. 8 ст. 53 ФЗ «О службе», ст. 95 ТК РФ).

##  Ненормированный режим рабочего времени.

 Такой режим предусмотрен законодательством «для сотрудников, замещающих должности руководителей (начальников) из числа должностей старшего и высшего начальствующего состава». Сотрудникам, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с ч. 5 ст. 58 ФЗ «О службе».

Ненормированный режим служебного времени не исключает возможности привлечения сотрудника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ).

Специфика службы в ОВД предполагает выполнение служебных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени,вступил в действие приказ МВД России 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее — Приказ № 50) [9].

Раздел XIII Приказа № 50, следуя логике положений ТК РФ, уточняет регулирование служебного времени сотрудников, в частности их привлечение к выполнению служебных обязанностей за пределами установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

 Кроме того, этот приказ предусматривает возможность привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности в случае незаконного и необоснованного привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени (п. 275).

Вместе с тем п. 276 Приказа № 50 допускает «в случаях, не терпящих отлагательства», вынесение прямым руководителем решения о привлечении сотрудника к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени. Анализ ст. 101 ТК РФ и п. 286 Приказа № 50 показывает, что законодатель не преодолел неопределенность нормы о ненормированном режиме служебного (рабочего) времени, продолжая допускать так называемое «эпизодическое» привлечение к выполнению служебных обязанностей. Понятие «эпизод» по-прежнему носит оценочный характер и трактуется произвольно. В данном случае эпизодичность подразумевает привлечение к служебным обязанностям время от времени. По крайней мере, не каждый день, а через день, а возможно и реже,Если привлечение к служебным обязанностям носит систематический характер (два и более раз в неделю), то речь идёт о злоупотреблении правом со стороны руководителя по отношению к служебному времени сотрудника.

Законодательство предоставляется сотрудникам, которым установлен ненормированный служебный день, право на дополнительный отпуск (не менее трех, но не более 10 дней отдыха согласно занимаемой должности (ч. 5 ст. 58 ФЗ «О службе»)).

## Сверхурочная работа.

Следует также обратить внимание на ответственность руководителя. Привлекший сотрудника к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни руководитель несет дисциплинарную ответственность в случае незаконности и необоснованности такого привлечения. Это может грозить штрафом за нарушение трудового законодательства в размере: от 1000 до 5000 рублей для должностных лиц и предпринимателей, от 30 тысяч до 50 тысяч рублей для юридических лиц (ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях) [2].

На практике часто сверхурочную работу приравнивают к ненормированному режиму рабочего времени. В Письме Роструда разъясняются отличия ненормированного режима от сверхурочной работы. Напомним, что законодательство устанавливает ограничение на продолжительность сверхурочной работы, она не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ). Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Сверхурочная работа предполагает оплату по отдельным тарифам: за первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ); работа в выходной или праздничный день — не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ); в ночное время — в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ) [13]. В случае если предоставление отдыха в определенный период невозможно, время выполнения служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени и (или) в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни суммируется, по желанию сотрудника ОВД это время может быть присоединено к его ежегодному оплачиваемому отпуску или ему может быть выплачена денежная компенсация.

 Заполненный табель по окончании учетного периода передается в соответствующее кадровое подразделение (п. 277 Приказа № 50) и хранится там в течение трех лет с момента окончания учетного периода.

Таким образом, юридическая техника правового регулирования ненормированного служебного времени сотрудников ОВД достаточно сложна. Нормы специального федерального законодательства имеют преимущественно отсылочный характер. Они отсылают к нормам трудового законодательства и подзаконных нормативных актов МВД России. Сотрудники ОВД должны уметь разбираться в особенностях таких юридических конструкций, как «ненормированное служебное время» и «сверхурочная работа», понимать конкурирующий характер указанных конструкций, уметь правильно применять их в служебной деятельности во избежание негативной судебной практики.

1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

##

## Понятие времени отдыха.

Часть календарного времени, находящееся за пределами рабочего времени - это внерабочее время. Законодательство определяет его как время отдыха, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Право граждан на отдых закреплено в ст. 37 Конституции РФ, которая определяет также и юридические гарантии его осуществления. Право на отдых - конституционное право каждого, обеспечиваемое работающему по трудовому договору установленной федеральным законом продолжительностью рабочего времени, выходными и праздничными днями, оплачиваемым ежегодным отпуском.

Трудовое законодательство не предусматривает порядок использования времени отдыха, а определяет лишь общие правила его предоставления.

Существенный признак времени отдыха - использование его работником по своему усмотрению. Время отдыха используется работником для удовлетворения своих личных потребностей, интересов, исполнения семейных обязанностей, для отдыха, восстановления сил и работоспособности, развития личности, повышения культурного и образовательного уровня, укрепление здоровья и др.

 В 55 статье говорится о времени отдыха, понятие которого определено в ее ч. 1 как время, в течение которого сотрудник ОВД свободен от выполнения служебных обязанностей. Право сотрудника ОВД на отдых в соответствии с законодательством РФ предусмотрено в п. 3 ч. 1 ст. 11 комментируемого Закона. В пункте 3 ч. 1 ст. 28 Закона о полиции это право сотрудника полиции сформулировано как право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков. В свою очередь, данные положения основаны на норме ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, предусматривающей, что каждый имеет право на отдыхПрежде понятие времени отдыха в рамках регламентации времени отдыха сотрудников ОВД определено не было. Определение этому понятию дано в ч. 1 комментируемой статьи аналогично тому как в ст. 106 ТрК РФ определено понятие времени отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

##  Виды времени отдыха.

Часть 2 комментируемой статьи определяет перечень видов времени отдыха, устанавливаемых для сотрудника ОВД:

а) перерыв в течение служебного дня.

 В соответствии с ч. 1 ст. 108 ТрК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается ) .

Продолжительность служебного дня и перерыва в течение служебного дня должны предусматриваться режимом служебного времени сотрудника ОВД, что закреплено в ч. 2 ст. 54 комментируемого Закона;

в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

Определенное количество служебных и выходных дней в неделю должно предусматриваться режимом служебного времени сотрудника ОВД, что закреплено в ч. 2 ст. 54 комментируемого Закона;

г.) нерабочие праздничные дни и отпуск.

. О нерабочих праздничных днях говорится в ст. 53 Закона, а в отношении отпусков на службе в ОВД - ст. 56 Закона и комментарий к ней.

 Этот перечень предусмотрен по аналогии со ст. 107 ТрК РФ, предусматривающей, что видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

  65 статья посвящена отпускам на службе в ОВД, т.е. одному из видов времени отдыха сотрудника ОВД, названных в норме ч. 2 ст. 55 комментируемого Закона. Часть 1 комментируемой статьи определяет перечень видов отпусков с сохранением денежного довольствия, предоставляемых сотрудникам ОВД:

1) основной отпуск;

2) дополнительные отпуска ;

3) каникулярный отпуск ;

4) отпуск по личным обстоятельствам;

5) отпуск по окончании образовательного учреждения высшего профессионального образования ФОИВ в сфере внутренних дел ;

6) другие виды отпусков в случае, если их оплата предусмотрена законодательством.

##  Ежедневный отдых и перерывы в работе.

Действующее трудовое законодательство предусматривает обязанность работодателя предоставлять работникам в течение рабочего дня перерывы в работе. При этом такие перерывы можно условно разделить на два вида:

первые не включаются в рабочее время и, соответственно, не оплачиваются,

 вторые — включаются и подлежат оплате[2].

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается[3]. Предоставляется время для отдыха и питания не позднее чем через 4 часа после начала рабочего дня. Время начала и окончания обеденного перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка[4] или по соглашению работодателя с работником.

На тех работах, где по условиям производства нельзя установить перерывы, так как работники не могут отлучаться с места работы, им должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи должны быть определены правилами внутреннего распорядка.

Кроме обеденного перерыва, для некоторых работников с учетом характера выполняемой ими работы, предусматривается предоставление им в течение рабочего времени специальных перерывов. Ежедневный (междусменный) отдых представляет собой период времени с момента окончания рабочего дня (смены) и до ее начала на следующий день. Конкретная продолжительность этого вида отдыха устанавливается правилами внутреннего распорядка, графиками сменности и зависит от режима работы, длительности рабочего дня, продолжительности обеденного перерыва.

##  Выходные и нерабочие праздничные дни.

Выходные дни для отдыха и восстановления сил предоставляются всем работающим согласно трудовому договору. Выходными днями считаются определенные дни календарной недели, когда работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей.

Трудовым кодексом предусмотрена продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, которая не может быть менее 42 часов. Конкретная продолжительность этого отдыха зависит от вида недели и режима рабочего времени в организации, с которой работник заключил трудовой договор[8] .

В соответствии со статьей 319 Трудового кодекса РФ одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Нерабочие праздничные дни — это установленные Трудовым кодексом свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам.

При этом нерабочий праздничный день может совпадать с выходным днем. В этих случаях согласно ст. 112 ТК РФ выходной день должен быть перенесен на следующий за ним рабочий день. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается, кроме случаев, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускаются в следующих случаях:

— для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;

— для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

— для выполнения неотложных, заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Для обеспечения порядка и при необходимости оперативного решения возникающих вопросов в праздничные, а иногда и в выходные дни администрация назначает ответственных дежурных[13] .

. В целях учета продолжительности выполнения сотрудниками служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни в органах, организациях, подразделениях МВД России составляются табели учета служебного времени сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

 Заполненный табель по окончании учетного периода передается в соответствующее кадровое подразделение. Заполненные табели хранятся в кадровом подразделении в течение трех лет с момента окончания учетного периода.

 Продолжительность выполнения сотрудником служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени определяется исходя из продолжительности выполнения сотрудником служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности ежедневной службы, а при суммированном учете служебного времени - сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени за учетный период

. Сотруднику, привлеченному к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, предоставляется компенсация в виде дополнительного времени отдыха. Компенсация в виде отдыха соответствующей продолжительности предоставляется сотруднику в другие дни недели. В случае если предоставление такого отдыха в другие дни недели невозможно,то по его желанию могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску.

 Сотрудники, которым установлен ненормированный служебный день, могут эпизодически привлекаться к выполнению служебных обязанностей сверх установленной для них нормальной продолжительности служебного времени по решению прямого руководителя (начальника). Сотрудникам, которым установлен ненормированный служебный день, предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с часть5 статьи 58 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"\*.

Компенсация в виде дополнительного времени отдыха, дополнительных дней отдыха в соответствии с настоящим Порядком не предоставляется сотрудникам, выполняющим задачи по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в отдельных регионах. Российской Федерации либо проходящим службу в условиях военного положения или чрезвычайного положения, вооруженного конфликта, проведения контртеррористической операции, ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера, других чрезвычайных ситуаций и в иных особых условиях, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья, изменением режима служебного времени и введением дополнительных ограничений, которым устанавливаются повышающие коэффициенты или надбавки к денежному довольствию.

Самовольное использование сотрудником дополнительного времени отдыха или дополнительных дней отдыха за выполнение служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается.

##  Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Отпуск – это свободное от работы время в течение установленного законом количества дней. Отпуска могут быть:

а) ежегодными (основные или удлиненные основные) [14];

б) ежегодными дополнительными[15], которые предоставляются для отдыха за труд в течение определенного времени.

Все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях и каким-либо максимальным пределом не ограничиваются. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного отпуска, в том числе удлиненного, и ежегодных дополнительных отпусков.

Право на отпуск имеют все работники независимо от места работы и организационно- правовой формы предприятия или организации.

Ежегодным отпуском пользуются как постоянные, так и временные, а так же лица, работающие по совместительству. Всякое соглашение между работодателем и работником или группой работников, направленное на ограничение права на ежегодный оплачиваемый отпуск или замену его отпуском без сохранения заработной платы, противоречит трудовому законодательству. Правом на отпуск не пользуются лица, выполняющие ту или иную работу на основе гражданско-правового договора, например: договор подряда.

В отношении отдельных категорий работников Законом предусматривается предоставление ежегодных основных отпусков с большей продолжительностью.

Лица, занятые на неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, как и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени.

В основе права на отпуск лежит стаж работы в данной организации. Трудовой стаж — это продолжительность работы, исчисляемая в днях, месяцах, годах.

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время фактической работы, т.е. засчитываются все проработанные работником дни независимо от того, выполнял ли он свои непосредственные обязанности или был переведен на другую работу, не обусловленную трудовым договором. Периоды пребывания в командировках для выполнения трудовых обязанностей также включаются в стаж для получения отпуска.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника на работе без уважительных причин; 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.

В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Отпуск за первый год предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время года в соответствии с графиком отпусков. Некоторым категориям работников отпуск до истечения шести месяцев работы предоставляется по их просьбе и в первом рабочем году. Право на это имеют: женщины — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работники в возрасте до восемнадцати лет; работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами[17] .

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к основному отпуску. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основнымДополнительные отпуска предоставляются в целях компенсации воздействия неблагоприятных факторов в процессе труда на здоровье работника.

В отдельных случаях предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков имеет целью стимулировать длительную работу в определенной сфере, т.е. за продолжительный стаж работы.

В случаях, не предусмотренных законодательством, организация может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для своих работников. Оплата таких дополнительных отпусков осуществляется за счет средств организации.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ); имеющими особый характер работы (ст.118 ТК РФ); с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ); работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.321 ТК РФ); в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Продолжительность дополнительного отпуска зависит от степени вредности условий труда и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

##  Отпуска без сохранения заработной платы.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям (не за труд). Предоставляются они независимо от других отпусков.

Особенность этого отпуска состоит в том, что он предоставляется по просьбе работника и по усмотрению работодателя.

За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы и должность. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; на основании ФЗ-№305 от 03.07.20

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

-в связи с окончанием учебного заведения МВД России;

-дополнительные (за стаж службы, исполнение обязанностей во вредных условиях, за особый характер службы, а также награжденным почетным знаком "Заслуженный сотрудник МВД Российской Федерации").

При этом в ч. 2 указанной статьи предусматривалось, что сотрудникам ОВД, кроме того, в соответствии с действующим законодательством предоставляются отпуска в связи с рождением ребенка, по уходу за детьми, творческие и в связи с обучением, а также иные установленные действующим законодательством.

 Часть 3 комментируемой статьи определяет особенности предоставления отпуска сотруднику ОВД в год поступления на службу в ОВД:

продолжительность отпуска в этом случае определяется путем умножения одной двенадцатой части основного и дополнительных отпусков, установленных сотруднику в соответствии с комментируемой главой, на число полных месяцев, прошедших от начала службы в ОВД до окончания текущего календарного года;

если продолжительность отпуска составляет менее 10 календарных дней, то он подлежит присоединению к основному отпуску за следующий календарный год.

В части 4 комментируемой статьи установлено, что основной отпуск за второй и последующие годы службы в ОВД предоставляется сотруднику ОВД в любое время в течение года в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем ФОИВ в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем.

Как предусмотрено в ч. 4 комментируемой статьи, при составлении графика отпусков дополнительные отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно с основным отпуском или отдельно от него по желанию сотрудника. При этом установлено, что в этом случае общая продолжительность непрерывного отпуска не должна превышать 60 календарных дней (без учета времени на проезд к месту проведения отпуска и обратно)

Часть 5 комментируемой статьи предусматривает необходимость увеличения на время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно, следующих видов отпусков: основной отпуск, отпуск по личным обстоятельствам, отпуск по окончании образовательного учреждения высшего профессионального образования ФОИВ в сфере внутренних дел и отпуск, предоставленный сотруднику ОВД в год поступления на службу в ОВД продолжительностью 10 календарных дней и более.

В части 6 комментируемой статьи предусмотрена и регламентирована возможность переноса определенного графиком срока предоставления отпуска. Так, установлено, что этот срок может быть перенесен по согласованию с сотрудником перенесен приказом руководителя ФОИВ в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя.

 Часть 7 комментируемой статьи предусматривает возможность замены части основного отпуска сотрудника ОВД, превышающей 30 календарных дней, по его желанию денежной компенсацией.

В данной норме также установлено, что по общему правилу не допускается замена части отпуска денежной компенсацией сотруднику, проходящему службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных (о таких местностях см. комментарий к ст. 38 Закона).

 В части 8 комментируемой статьи предусмотрено предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, во-первых, сотруднику ОВД женского пола, и, во-вторых, 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.

Предоставление сотрудникам ОВД женского пола отпусков по беременности и родам в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено нормой ч. 2 ст. 63 комментируемого Закона (см. комментарий к указанной статье).

-отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ч. 2);

-на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ч. 4);

-отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ч. 5).

 Часть 9 комментируемой статьи определяет особенности предоставления основного отпуска и дополнительного отпуска за стаж службы в ОВД сотруднику .

В части 10 комментируемой статьи закреплены правила предоставления основного отпуска и дополнительных отпусков сотруднику ОВД при его переводе в другую местность: такие неиспользованные отпуска подлежат представлению, как правило, по прежнему месту службы в ОВД, а при невозможности этого по новому месту службы в соответствии с комментируемой главой.

Часть 11 комментируемой статьи определяет перечень установленных ст. 82 комментируемого Закона оснований прекращения и расторжения контракта, при увольнении по которым сотруднику ОВД по его желанию предоставляются предусмотренные законодательством РФ отпуска.

 За неиспользованный в году увольнения очередной ежегодный отпуск выплачивается денежная компенсация в порядке, определяемом Министром внутренних дел РФ. Соответствующие вопросы регулировались Положением о денежном довольствии сотрудников ОВД.

 В части 12 комментируемой статьи установлена обязательность оформления приказом руководителя ФОИВ в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя таких процедур как предоставление сотруднику ОВД отпуска, соединение или разделение отпусков, продление или перенос отпуска, замена части отпуска денежной компенсацией и отзыв сотрудника из отпуска.

 60 статья регламентирует предоставление сотрудникам ОВД каникулярного отпуска. В соответствии с данной статьей такой отпуск предоставляется курсантам, слушателям, обучающимся по очной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования ФОИВ в сфере внутренних дел. Как предусмотрено, 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. То, что каникулярный отпуск не увеличивается на время проезда к месту проведения отпуска и обратно, следует также из ч. 5 ст. 56 комментируемого Закона.

Практически о том же ранее говорилось в ст. 49 Положения 1992 г. о службе в ОВД, предусматривавшей, что сотрудникам ОВД, обучающимся в учебных заведениях МВД России по очной форме обучения, предоставляются:

-зимний каникулярный отпуск продолжительностью 14 календарных дней;

-летний каникулярный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

То, что при предоставлении таких отпусков не предоставляется время для проезда к месту проведения отпуска и обратно, следовало из ч. 7 ст. 45 Положения 1992 г. о службе в ОВД.

 В 61 статье регламентировано предоставление сотрудникам ОВД отпуска по личным обстоятельствам. При этом необходимо учитывать, что в ч. 1 ст. 63 комментируемого Закона также предусмотрено предоставление отпуска по личным обстоятельствам, но речь идет об одном из "других" видов отпусков.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи продолжительность отпуска по личным обстоятельствам не может превышать 10 календарных дней, но без учета времени проезда к месту проведения отпуска и обратно. Увеличение отпуска по личным обстоятельствам на время проезда регламентировано нормой ч. 5 ст. 56 комментируемого Закона. Предоставление отпуска сотруднику ОВД согласно рассматриваемой норме оформляется приказом руководителя ФОИВ в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, что соответствует норме ч. 12 ст. 56 комментируемого Закона.

В качестве оснований для предоставления отпуска по личным обстоятельствам в ч. 1 комментируемой статьи предусмотрены следующие случаи:

тяжелое заболевание или смерть близкого родственника сотрудника (супруга (супруги), отца, матери, отца (матери) супруга (супруги), сына (дочери), родного брата (родной сестры);

-пожар или другое стихийное бедствие, постигшее сотрудника или его близкого родственника;

-необходимость психологической реабилитации сотрудника;

-другие исключительные случаи.

Согласно части 2 ст. 59 комментируемого Закона при наличии перечисленных обстоятельств допускается продление либо перенос основного отпуска или дополнительного отпуска на срок не более 10 календарных дней.

##  Дополнительные отпуска.

1. 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.

2. 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;

3) более 20 лет службы - 15 календарных дней.

1. Сотруднику органов внутренних дел, не реализовавшему свое право на дополнительный отпуск за стаж службы в органах внутренних дел в текущем календарном году, дополнительный отпуск должен быть предоставлен в удобное для него время в течение следующего календарного года.

(часть 2.1 введена Федеральным законом от 03.07.2016 N 300-ФЗ)

2.. Сотруднику органов внутренних дел, использовавшему дополнительный отпуск за стаж службы в органах внутренних дел в текущем календарном году и получившему право в том же календарном году на дополнительный отпуск за стаж службы в органах внутренних дел большей продолжительности, предоставляются дополнительные дни дополнительного отпуска за стаж службы в органах внутренних дел по желанию сотрудника в текущем либо в следующем календарном году.

(часть 2.2 введена Федеральным законом от 02.08.2019 N 318-ФЗ)

3. 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 порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

4. Дополнительный отпуск за выполнение служебных обязанностей в особых условиях продолжительностью не более 10 календарных дней предоставляется сотрудникам органов внутренних дел в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

5. Дополнительный отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью не менее 3 и не более 10 календарных дней предоставляется сотрудникам органов внутренних дел в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

 Таким образом, впервые законодательством определено понятие времени отдыха. Отдых во время и после работы имеет важное значение. Еще более важное значение имеет то, что законодатель определил противозаконность отправления работников в неоплачиваемый «вынужденный» отпуск. Свободный, достойный труд, как и свободный отдых - гарантирует государство.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сотрудники органов внутренних дел являются особой социальной группой, выполняющей специфические задачи охраны и защиты интересов общества и государства. Этим объясняется наличие некоторых ограничений в их правовом статусе. То есть в отличие от иных граждан, не состоящих на государственной службе, сотрудники органов внутренних дел в значительной степени лишены возможности собственными легальными действиями повысить свой уровень жизни, решить жилищные и другие социально-бытовые проблемы. Такое положение обусловлено ограничениями и запретами, связанными с прохождением государственной службы в органах внутренних дел, напряженностью и интенсивностью их труда. Поэтому создание государством благоприятных и безопасных условий для служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел является одной из предпосылок эффективности деятельности органов внутренних дел в целом.

В ходе проведенных мною исследований статей ФЗ было установлено, что социальная защита сотрудников органов внутренних дел является одним из важнейших аспектов деятельности компетентных органов государственной власти, органов управления, общественных объединений с целью создания условий для реализации сотрудниками, гражданами, уволенными со службы, и членами их семей общегражданских прав, а также различного рода гарантий и компенсаций, установленных нормативными правовыми актами и связанных с особыми условиями службы в органах внутренних дел. Основу системы социальных гарантий и социальных выплат сотрудникам полиции и органов внутренних дел должны составлять принципы: справедливого вознаграждения за труд, учитывающее значимость для общества и государства правоохранительной деятельности; недопустимость ухудшения материального положения сотрудников и членов их семей; совершенствование механизма регулярной индексации денежного довольствия и социальных выплат сотрудникам исходя из уровня инфляции с учетом социально-экономических показателей развития государства; заинтересованность сотрудников в повышении результативности служебной деятельности; формирование эффективной системы материального и нематериального стимулирования личного состава с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности; достаточное финансирование социальных выплат.

Социальная защита в органах внутренних дел невозможна без создания её правовых основ, под которыми понимаются законодательные и иные нормативные правовые акты, закрепляющие права, свободы и льготы сотрудников органов внутренних дел и их семей, а также гарантии их реализации.

В 2011 г. был принят пакет законодательных актов по реформированию системы МВД России, устанавливающих новые приоритеты социальной защиты в органах внутренних дел: Федеральный закон «О полиции» содержит восьмую главу «Гарантии социальной защиты сотрудника полиции», Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» содержит главу 9, которая называется «Гарантии социальной защиты сотрудников органов внутренних дел», а Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» определяет приоритеты социальной политики государства Российской Федераци. Нормативно-правовое регулирование социальной защиты личного состава органов внутренних дел осуществляется и другими законами.

Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы» определяет условия и порядок осуществления обязательного государственного страхования жизни и здоровья лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации.

Институт социальной защиты сотрудников органов внутренних дел отличается от любого из существующих тем, что он является комплексным, так как в него входят нормы различных отраслей права (конституционного, административного, трудового, финансового, жилищного, уголовного и др.). Он тем действеннее, эффективнее, чем выше уровень экономики, социально-культурной деятельности, образования в стране.

Актуальность вопросов социальной защиты личного состава органов внутренних дел обусловлена объективной потребностью общества в эффективной системе обеспечения правопорядка, способной гарантировать защиту личности, общества и государства от преступных посягательств. Кроме того, социальная защита сотрудников правоохранительных органов является одним из условий антикоррупционной политики государства.

Согласно Указа Президента РФ от 1 марта 2011 г. № 248 «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» МВД России обеспечивает социальную и правовую защиты сотрудников органов внутренних дел, военнослужащих внутренних войск, федеральных государственных гражданских служащих системы МВД России, а также социально-правовое обеспечение работников системы МВД России, граждан, уволенных со службы в органах внутренних дел и с военной службы, членов их семей, иных лиц, соответствующее обеспечение которых на основании законодательства Российской Федерации возложено на МВД России.

Для нормализации ситуации необходимо, прежде всего, решать экономические, финансовые проблемы положения организаций. Однако, в любых — благоприятных или неблагоприятных — условиях необходимо руководствоваться действующим законодательством.

Действующее законодательство о времени отдыха служит двум основным целям.

 Во-первых, полному, рациональному и эффективному использованию трудового потенциала организации.

 Во-вторых, защите работников от чрезмерных перегрузок, обеспечению восстановления их трудоспособности, сохранению ее в течение длительного времени.

 Знание законодательства о времени отдыха участниками трудового процесса, сторонами трудовых отношений — работодателями и работниками, а также их представителями — администрацией и профсоюзами, служит важной гарантией соблюдения этого законодательства, а значит — и достижению целей, на которые оно направлено. Действующее законодательство о времени отдыха складывалось десятилетиями. В нем есть акты, принятые совсем недавно, то есть с учетом современных условий, а есть и такие, которые приняты в другой социально-экономической обстановке. Но это не значит, что все прежние акты устарели по своей сути и их не следует применять. .

На основании полученных данных следует сделать вывод,что свободный, достойный труд, как и свободный отдых - гарантирует государство.

5. СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1.Конституция РФ

2.Трудовой Кодекс РФ от 21 декабря 2001г. по состоянию на 25 февраля 2012г.

.Федеральный закон Российской Федерации от 02.08.2019 "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"

НПА??

КНИГИ??

ЖУРНАЛЫ?? И т.д..

Не менее 20 источников