

[7] Постановление Правительства РФ от 12 августа 2010 г. № 623 «Об утверждении технического регламента о безопасности объектов внутреннего водного транспорта // Справочная правовая система «Консультант Плюс: Версия Проф».

[8] Федеральным законом от 08.08.2001 № 128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» // Справочная правовая система «Консультант Плюс: Версия Проф».

[9] Постановление Правительства от 06.03.2012 №193 «О лицензировании отдельных видов деятельности на морском и внутреннем водном транспорте» // Справочная правовая система «Консультант Плюс: Версия Проф».

[10] Федеральный закон от 26.12.2008 № 294 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Справочная правовая система «Консультант Плюс: Версия Проф».

[11] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195 –ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс: Версия Проф».

*Е.А. Коломейченко, Д.В. Алексуткина*  
ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

## **СООТНОШЕНИЕ ЕЖЕГОДНЫХ ОСНОВНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ РАБОТНИКОВ ВНУТРЕННЕГО ВОДНОГО ТРАНСПОРТА**

Ключевые слова: ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый, время отдыха, восстановление трудоспособности.

В статье рассмотрены основные проблемы правового регулирования соотношения ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников внутреннего водного транспорта, а также предложены дальнейшие тенденции развития в данной области правовых отношений.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу не только основных трудовых прав работников, но и основных прав и свобод человека и гражданина, закрепленных в статье 37 Конституции РФ и статье 24 Всеобщей Декларации прав человека 1948 г. («каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск»).

Однако в настоящее время нередко отпуска предоставляются с нарушением трудового законодательства и в неполном объеме (например, без предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работающих лиц). Иногда это происходит от незнания работниками всех своих прав. Но, т.к. временем отдыха (конкретно отпусками) пользуются все работающие граждане в нашей стране, то вопросы соотношения основного и дополнительного оплачиваемых отпусков, их предоставления являются важными и касаются большого количества людей.

В действующем Трудовом кодексе РФ не закреплено официального, единого понятия отпуска. Чаще всего под ним понимается время отдыха, которое предоставляется работнику для восстановления его трудоспособности.

К одному из видов времени отдыха относятся ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск – это трудовой отпуск, предоставляемый работникам каждый рабочий год независимо от места работы и условий ее выполнения.

Дополнительный оплачиваемый отпуск – это трудовой отпуск, предоставляемый отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективным договором или локальными нормативными актами.

Рассматриваемые виды отпусков при их предоставлении работникам имеют довольно много схожих черт. Назовем их:

1. сохраняется место работы (должность) – ст. 114 ТК РФ;
2. сохраняется средний заработок работника – ст. 114 ТК РФ;
3. оплачиваемые – ст. 115 и ст. 116 ТК РФ;
4. предоставляются ежегодно – ст. 115 и ст. 116 ТК РФ;
5. исчисляются в календарных днях – ст. 120 ТК РФ;
6. исчисляются из расчета рабочего, а не в календарного года (т.к. рабочий год начинается со дня поступления на работу в данную организацию);
7. нерабочие праздничные дни в число календарных дней отпуска не включаются – ст. 120 ТК РФ;
8. при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска – ст. 127 ТК РФ.

Имеются и различия между рассматриваемыми отпусками. Так, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем категориям работников, независимо от выполняемой трудовой функции, срока трудового договора, места работы, формы собственности, на основе которой ведется хозяйственная деятельность в организации, на срок 28 календарных дней. Более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ).

Например, удлиненные отпуска установлены:

- 1) работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- 2) педагогическим работникам – 42–56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ);
- 3) инвалидам – не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24 ноября 1995г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не носит всеобщего характера. Он может предоставляться, исходя из работы по определенной профессии, должности, в определенных условиях труда, ответственного характера работы, работы в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях, стажа работы и т.д. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, как правило, призван стимулировать и поощрять длительную работу в определенной сфере или компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе труда. Он присоединяется к основному оплачиваемому отпуску, и поэтому предоставляется определенным категориям работников:

- 1) работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – 24 и 16 календарных дня соответственно – ст. 116 ТК РФ;
- 2) занятым на работах с вредными и опасными условиями труда – минимальная продолжительность 7 календарных дней – ст. 117 ТК РФ;
- 3) за особый характер работы – перечень категорий работников, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ ст. 118 ТК РФ;
- 4) с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней – ст. 119 ТК РФ.

Перейдем к вопросу о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков работникам водного транспорта, который имеет некоторые особенности и в настоящее время является довольно актуальным.

Необходимо отметить, что внутренний водный транспорт относится к одному из древнейших видов транспорта. Он играет большую роль в регионах, где направления основных транспортно-экономических связей и речных путей совпадают (Волжско-Камский речной бассейн в Европейской части России) или в слабо освоенных регионах с почти полным отсутствием альтернативных видов транспорта (Север и Северо-восток страны). Преобладающую часть грузовых перевозок и грузооборота выполня-

ют пароходства трех воднотранспортных бассейнов: Волжско-Камского, Западно-Сибирского и Северо-Западного – на которых трудится большое количество людей.

К тому же в нашем городе существует Профсоюз работников водного транспорта РФ: Волжская бассейновая организация – это общероссийская общественная некоммерческая организация, объединяющая на добровольных началах граждан — членов профсоюза, работающих в организациях водного транспорта и других отраслей, связанных с водным транспортом общими трудовыми и профессиональными интересами, а также учащихся учебных заведений.

Согласно п. 5.3.1 «Отраслевого соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2013–2016 годы» ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам внутреннего водного транспорта в соответствии со статьями 116–119 Трудового кодекса РФ:

1. за работу во вредных и (или) опасных, иных особых условиях труда в зависимости от установленного класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест – не менее 7 календарных дней;

2. за ненормированный рабочий день в порядке и на условиях, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом;

3. за работу по графику непрерывной рабочей недели при двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов работникам, обеспечивающим движение флота – 2 календарных дня (при условии работы в течение полного навигационного периода);

Работа в течение полного навигационного периода – это выполнение работы в качестве плавсостава в течение не менее 180 календарных дней при эксплуатации судов в условиях неограниченного периода навигации и не менее 80 % официальной продолжительности навигационного периода, определенного в установленном порядке на отдельных участках соответствующих бассейнов, при эксплуатации судов в условиях ограниченного периода навигации (п. 5.2 Соглашения).

4. работникам плавсостава, выполняющим обязанности недостающих по штату работников, из расчета 1 календарный день за работу в течение месяца не менее половины нормы рабочих часов;

5. работникам плавсостава, выполняющим обязанности недостающих по штату работников, из расчета 1 календарный день за работу в течение месяца не менее половины нормы рабочих часов;

6. за время проживания и работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в количестве:

– в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

– в районах, приравненных к местностям Крайнего Севера, – 16 календарных дней;

– в остальных районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за проживание в неблагоприятных климатических условиях, – 8 календарных дней.

Так же предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в межнавигационный период по письменному заявлению работника.

Продолжительность данного отпуска устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Размер его оплаты определяется коллективным договором, но не менее 1 МРОТ, устанавливаемого федеральным законом, из расчета за каждый месяц предоставленного отпуска.

Основой регулирования отношений, касающихся предоставления основного и дополнительного оплачиваемых отпусков в России, являются Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ. При этом в нашей стране издано и действует множество федеральных законов, Постановлений Правительства РФ и нормативных правовых актов органов

исполнительной власти субъектов федерации, предприятий, регулирующих данный вопрос. С каждым годом все больше расширяется круг лиц, имеющих право на отпуск. Многие работники не знают свои права (например, что им предоставлены льготы на получение отпуска). Поэтому субъектам трудовых отношений требуется более детальное изучение трудового законодательства в данной сфере.

*Е.А. Коломейченко, П.О. Сергунина*  
ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ  
ВНУТРЕННЕГО ВОДНОГО ТРАНСПОРТА  
(АНАЛИЗ ПРОЕКТА ФЗ «УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ  
РАБОТНИКОВ ВНУТРЕННЕГО ВОДНОГО ТРАНСПОРТА»  
№ 52141-5)**

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, внутренний водный транспорт, рабочий персонал, правовое обеспечение, РФ.

В статье рассмотрены основные пробелы правового регулирования труда работников в сфере внутреннего водного транспорта, а также предложены дальнейшие тенденции развития в данной области правовых отношений.

Работники внутреннего водного транспорта являются субъектами трудового права, наряду с другими участниками трудовых отношений. Их деятельность должна иметь законный характер и осуществляться в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми как на международном уровне, так и внутри страны. В связи с этим, видится целесообразность утверждения и применения на практике «Устава о дисциплине работников внутреннего водного транспорта», который пока не принят. Данный документ будет служить гарантией устойчивой работы и обеспечения безопасного функционирования внутреннего водного транспорта, в том числе безопасности судоходства и движения судов, безопасности гидротехнических сооружений, сохранности имущества, предотвращения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения окружающей среды [1].

К субъектам, непосредственно входящим в сферу правового регулирования Устава являются: члены экипажей судов внутреннего водного транспорта, плавающие под Государственным флагом Российской Федерации, и иные работники внутреннего водного транспорта, деятельность которых непосредственно связана с обеспечением безопасности судоходства и движения судов. Правительство Российской Федерации будет утверждать перечень работ, профессий и должностей, непосредственно связанных с обеспечением безопасности судоходства и движения судов, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [2].

Важное место в решении вопроса о дисциплинарной ответственности играет исполнение обязанностей работниками внутреннего водного транспорта. В связи с тем, что их количество велико, перечислю самые основные. К ним относятся:

- обеспечение безопасности судоходства и движения судов, защита и сохранность гидротехнических сооружений, поддержание порядка на судах;
- обеспечение защиты окружающей среды, своевременная доставка пассажиров, грузов, багажа и грузобагажа;
- знать и соблюдать требования трудового законодательства, международных актов, а также локальных нормативно-правовых актов;