2. В настоящее время судебный процесс, возникающий из фальсификации документов любого уровня, всегда сопровождается заимствованием различных отраслевых средств уголовного судопроизводства.
3. Все более очевидной становится существующая в практической жизни правосозидающая функция судебной практики, то есть она выполняет восполнительную роль по отношению к закону. Используя положения судебной практики высших судебных органов, для регулирования отношений, не нашедших прямого законодательного закрепления, суды предотвращают отказ в защите корпоративного права.

1. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. 08.01.2019) // "Собрание законодательства РФ", 17.06.1996 - N 25
2. Багаев В.А., Баглаева Е.Е., Беляева О.А. Комментарий практики рассмотрения экономических споров (судебно-арбитражной практики). М.: ИЗиСП, КОНТРАКТ, 2018. Вып. 24. 208 с.
3. Божко М.П., Галанцев Д.А. Семь уроков корпоративных конфликтов. М.: Проспект, 2018. 96 с.
4. Волосов Д. Дело со скальпелем // ЭЖ-Юрист. 2015. N 5. С. 11.
5. Ляскало А.Н. Квалификация корпоративных (рейдерских) захватов: вопросы применения ст. ст. 159 и 170.1 УК РФ // Уголовное право. 2017. N 3. С. 48 - 56.

Габибова А.Р.**Время отдыха работника как важнейший институт трудового права**

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный
университет имени И.Т. Трубилина»
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-108

idsp: ljjournal-04-2019-108

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с предоставлением работнику различных видов отдыха в соответствии с законодательством России. Автор считает, что время отдыха имеет значение не только для работников, которым оно гарантируется, но и для работодателей, так как у отдохнувших работников повышается производительность труда. Автор считает необходимым приспособление норм ТК РФ, а также других нормативно-правовых актов к требованиям рыночной экономики, а также закрепление на законодательном уровне целевого назначения времени отдыха, введение запрета на выполнение оплачиваемой работы во время ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ключевые слова: отдых, время отдыха, перерывы, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие (праздничные) дни отпуска.

Abstract

The article deals with issues related to the provision of various types of rest to an employee in accordance with the legislation of Russia. The author believes that the rest time is important not only for the employees with whom it is guaranteed, but also for employers, since the labor productivity of rested workers increases. The author considers it necessary to adapt the norms of the Labor Code of the Russian Federation, as well as other regulatory acts to the requirements of a market economy, as well as fixing the target time for rest at the legislative level, imposing a ban on the performance of paid work during the annual paid leave.

Keywords: rest, rest time, breaks, daily rest, days off, non-working (holidays) days of vacation.

Во время рабочего процесса много различных факторов как негативных, так и позитивных, воздействуют на работника, например: характер работы, различные условия труда. И именно поэтому отдых - есть один из главных институтов в отечественном трудовом праве, который определяет правовые нормы для регулирования общественных

отношений по поводу разных видов времени отдыха, к которым могут относиться отпуск, выходные дни, а также праздничные (нерабочие) дни, перерывы и отдых, который осуществляется между сменами.

Время отдыха имеет значение для основных участников трудовых правоотношений, потому что работнику следует отдыхать для восполнения своей работоспособности, что в свою очередь отвечает интересам и работника, и работодателя.

Все виды отдыха обычно делят на две группы: кратковременный отдых и отпуска. Анализ видов отдыха позволит определить как они действуют на восполнение и сохранение работника. Например, перерывы оказывают максимальный эффект на физическое состояние человека в течение рабочего дня, в то время как все остальные виды отдыха оказывают влияние на восстановление интеллектуальных возможностей.

Перерывы также отличаются от остальных видов отдыха. Так, например, главная их черта состоит в кратковременности, потому что здесь выступают интересы работодателя, суть которых состоит в своевременном возвращении работника к своей работе. В течение перерыва работник не может в полной мере удовлетворить все, имеющиеся у него потребности и интересы.

Перерывы можно разделить на две группы – это общие перерывы и специальные. Общие перерывы обязательны для всех видов работ. Они предоставляются для отдыха в процессе работы и питания. Так как работник имеет право использовать их по своему усмотрению, вполне возможно и удовлетворение личных потребностей и др. Данные перерывы обусловлены физиологическими потребностями человека, они способствуют повышению его работоспособности. Именно поэтому, такие перерывы устанавливаются для всех категорий работников, кроме работников тех предприятий, где по каким-то причинам не может быть установлен единый перерыв.

Специальные перерывы, установленные в организации, зависят полностью от воли работодателя и условий работы. В случаях их включения в рабочее время, создаются дополнительные гарантии для работников, так как эти перерывы оплачиваются.

Ежедневным (междусменным) отдыхом считается период времени, который наступает с момента окончания рабочего дня или смены до момента начала следующего дня работы (смена).

Ежедневный отдых — это важный момент в системе видов отдыха, так как он позволяет работнику восстанавливаться и удовлетворять иные потребности, которые с работой не связаны. Например, заниматься спортом, уделять время для хобби, походов в театр, кино и т.д.

Для водителей автомобилей [3] продолжительность междусменного отдыха вместе с временем перерыва, который предназначен для отдыха и питания должна быть не менее, чем двойная продолжительность времени работы в рабочий день (смену) накануне.

Правильное, обоснованное с физиологических позиций регулирование ежедневного (междусменного) отдыха отвечает интересам не только работника, но и работодателя. В различных организациях работодатель имеет право установить оптимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха, с целью обеспечения интересов производства и для сохранения высокой производительности труда.

Выходные и нерабочие праздничные дни — это два самостоятельных вида времени отдыха, тесно связанные между собой. Это наиболее продолжительные среди других видов кратковременного отдыха. Установленные в ТК РФ ограничения и запреты для привлечения к работе в эти дни (ст.113 ТК РФ) [4], свидетельствует о значении, которое придает законодатель этим видам отдыха.

Отпуска являются самым долгим из всех классификаций «времени отдыха». Необходимо разграничивать отпуска как вид времени отдыха и отпуска, которые имеют иное целевое назначение, и которые не связаны с обеспечением отдыха работника (например, отпуск по беременности и родам, учебные отпуска и т. д.).

Ежегодные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам, связаны с установленными в ТК РФ гарантиями: сохранение за работником места работы на период отпуска, а также сохранение среднего заработка.

Трудовое законодательство закрепляет два вида ежегодных оплачиваемых отпусков: ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые имеют различную правовую природу.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам всех категорий, и его минимальная продолжительность (ст. 115 ТК РФ) составляет 28 календарных дней. В некоторых случаях для отдельных категорий работников могут предоставляться отпуска значительно большей продолжительности (ежегодные удлиненные отпуска) [5]. Важным моментом является гарантированная минимальная продолжительность непрерывности отпуска (ч.1 ст. 125 ТК РФ), которая должна быть не менее 14 календарных дней.

В настоящее время не только работодатели пренебрегают соблюдением требований законодательства к времени отдыха, но и многие работники готовы работать без отпуска или без выходных, чтобы увеличить свой заработок. Для работодателей, нарушающих трудовые права работников предусмотрена ответственность не только нормами трудового законодательства, но и административного [6, с.118-120].

Одним из главных направлений, на наш взгляд, является адаптация трудового законодательства под реалии современной рыночной экономики.

Необходимо закрепить на законодательном уровне точное и справедливое распределение отдыха, не допускать возможности выполнения своих трудовых обязанностей во время оплачиваемого отпуска.

1. Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей: Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 (ред. от 03.05.2018) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2004. № 45.
2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) //СЗ РФ. 2012. № 53 (ч.1). Ст.7598.
3. Адриановская Т.Л. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства //Теория и практика общественного развития. 2014. № 16. С. 118-120.
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. От 01.01.2019)
5. Смирнова О.В. Трудовое Право: учебник / 5-е издание, перераб. и доп. – Москва: РГ-Пресс 2016. – 536 с.
6. Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая /В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.:Статут, 2007. -301 с. С.125.

Габибова А.Р., Медведев С.С.

Декриминализация и ее место в криминологии

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный
университет имени И.Т. Трубилкина»
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-109

idsp: ljjournal-04-2019-109

Аннотация

Само понятие «декриминализация» и процесс ее осуществления в Российской Федерации вызывает общественный резонанс. Многие статьи, которые в настоящее время направлены на охрану той или иной сферы, кажутся людям порой слишком жестокими или нерациональными. Поэтому данную статью можно считать актуальной и злободневной. Анализ данной проблематики помог учесть опыт прошлого, обратить внимания на статьи, которые работают не так как должны, а так же сделать определенные выводы и найти пути решения, связанные с проблемой декриминализации в нашей стране.

Ключевые слова: декриминализация; УК РФ; преступления; Уголовный кодекс.