

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ОКРЕМИХ ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНИХ КРАЇН**

**ДМИТРИЄВА Катерина Ігорівна – здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»**

---

*В статті здійснюється порівняльно-правовий аналіз правового регулювання часу відпочинку по законодавству окремих країн колишнього СРСР та законодавством України. Розглянуто особливості нормативно-правового регулювання часу відпочинку по законодавству Російської Федерації, Республіки Білорусь, Республіки Молдова, Республіки Казахстан та Грузії. Автор зазначає, що в цілому трудове законодавство країн колишнього СРСР відповідає міжнародним (всесвітнім та європейським) трудовим стандартам часу відпочинку. Порівняльний аналіз законодавства про відпочинок в Російській Федерації, Україні, Республіці Білорусь, Республіці Молдова, Республіці Казахстан, Грузії свідчить про те, що в перелічених країнах виконуються вимоги Конвенції МОТ № 132 про оплачувані відпочинки. Вводяться пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства в цій сфері.*

**Ключові слова:** час відпочинку, право на відпочинок, трудове законодавство.

Постсоціалістичні країни на сьогодні знаходяться на різному рівні розвитку. Україна межує і підтримує найбільш тісні економічні та соціальні зв'язки з такими країнами колишнього СРСР, як Російська Федерація та Білорусь, тому правове регулювання часу відпочинку в цих країнах представляє особливий інтерес для національного за-

конодавця. Також заслуговують на увагу й законодавчі акти інших країн колишнього СРСР, у яких прийнято нові трудові кодекси, що містять окремі розділи, присвячені регулюванню часу відпочинку.

Метою даної статті є порівняльно-правовий аналіз правового регулювання часу відпочинку за законодавством окремих країн колишнього СРСР та законодавством України.

За законодавством Російської Федерації право на відпочинок є конституційним правом кожної людини. Закріплюючи це право, ст. 37 Конституції РФ передбачає, що тим, хто працює за трудовим договором, гарантуються встановлена федеральним законом тривалість робочого часу, вихідні та святкові дні, щорічна оплачувана відпустка.

У Трудовому кодексі РФ норми про час відпочинку містяться у Частині третій Розділі V «Час відпочинку» (глави 17-19) [1]. Перевагою ТК РФ є те, що в ньому, на відміну від КЗпП України, чітко визначені поняття та види часу відпочинку. Під часом відпочинку розуміється час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд.

Статтею 107 ТК РФ передбачені види часу відпочинку, надання яких є обов'язком роботодавця: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденний (міжзмінний) відпочинок; вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок); неробочі святкові дні; відпустки. Передбачені зазначеною статтею

види часу відпочинку відрізняються залежно від часу та мети його надання.

Кожен із названих видів часу відпочинку окремо регулюється нормами Розділу V ТК РФ. Крім того, діють підзаконні акти, що встановлюють особливості часу відпочинку окремих категорій працівників (наприклад, постанова Уряду РФ від 10 грудня 2002 р. № 877 «Про особливості режиму робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, які мають особливий характер роботи» [2], Положення про особливості режиму робочого часу і часу відпочинку, умов праці окремих категорій працівників залізничного транспорту, безпосередньо пов'язаних із рухом поїздів, затверджене наказом МНС Росії від 5 березня 2004 р. №7 [3]).

Окремими статтями врегульовані такі види часу відпочинку, як вихідні дні (ст. 111 ТК РФ) та неробочі святкові дні (112 ТК РФ). Перелік останніх відрізняється від переліку, передбаченого ст. 73 КЗпП. Так, відповідно до ст. 112 ТК РФ 1, 2, 3, 4 і 5 січня є новорічними канікулами; 23 лютого є Днем захисника Вітчизни; а 1 травня – Святом Весни і Праці. На відміну від ст. 112 ТК РФ, у ст. 73 КЗпП окремо передбачаються святкові і неробочі дні. Останні надаються для святкування релігійних свят, а у ст. 112 ТК РФ окремо ці дні не виділяються: 7 січня – Різдво Христове включено до переліку неробочих святкових днів.

Для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я найбільше значення мають відпустки, які з усіх видів відпочинку є найбільш тривалими. ТК РФ передбачені щорічні оплачувані відпустки двох видів: щорічні основні оплачувані відпустки (ст. 115 ТК РФ); щорічні додаткові оплачувані відпустки (ст. 116 ТК РФ). Згідно зі ст. 115 ТК РФ тривалість основної оплачуваної відпустки становить 28 календарних днів. Така тривалість відпустки перевищує тривалість щорічної основної відпустки, передбаченої КЗпП України та Законом України «Про відпустки». Відповідно до частини першої ст. 75 КЗпП щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. У цій частині положен-

ня національного законодавства не відповідають стандартам, передбаченим частиною третьою ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), якою передбачена щорічна оплачувана відпустка тривалістю не менше чотирьох тижнів [4].

Частиною другою ст. 115 ТК РФ передбачено щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю понад 28 календарних днів, яка іменується подовженою основною відпусткою і надається працівникам відповідно до цього Кодексу та інших федеральних законів. Доцільно було б такий термін застосувати й у ст. 6 Закону України «Про відпустки», якою передбачено надання щорічної основної відпустки окремим категоріям працівників тривалістю понад 24 календарні дні (неповнолітнім, педагогічним, науково-педагогічним і науковим працівникам, інвалідам та ін.).

Розділом V «Час відпочинку» ТК РФ також передбачено надання щорічних додаткових оплачуваних відпусток (ст.ст. 116-119) і відпусток без збереження заробітної плати (ст. 128). Що стосується відпусток, які надаються жінкам, особам із сімейними обов'язками, то відповідні норми про їх тривалість і порядок надання містяться у Розділі XII «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників». Главою 41 «Особливості регулювання праці жінок, осіб із сімейними обов'язками» передбачено надання відпустки із вагітності та пологів (ст. 255), відпустки по догляду за дитиною (ст. 256), відпустки працівникам, які усиновили дитину (ст. 258), додаткової відпустки без збереження заробітної плати особам, які доглядають за дитиною (ст. 263). У чинному КЗпП аналогічні норми також містяться в іншій главі XII «Праця жінок», а не у главі V «Час відпочинку».

У числі основних конституційних прав громадян Республіки Білорусь передбачено право на відпочинок [5]. Трудовим кодексом Республіки Білорусь встановлені наступні види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня; щоденний (міжзмінний) відпочинок; щотижневі вихідні дні; святкові дні; відпустки [6].

Особливістю правового регулювання перерви для відпочинку та харчування є вста-

новлення ст. 134 ТК Республіки Білорусь її мінімальної та максимальної тривалості – не менше двадцяти хвилин і не більше двох годин (на практиці в більшості випадків перерва триває від тридцяти хвилин до однієї години). У КЗпП встановлено лише максимальну тривалість перерви для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП).

Слід відзначити встановлення у частині третій ст. 125 ТК Республіки Білорусь мінімальної тривалості щоденного відпочинку не менше подвійної тривалості часу роботи в попередній відпочинку робочий день (зміну). Щоденна перерва обчислюється з моменту закінчення робочого дня (зміни) до моменту початку наступного за ним дня роботи (зміни) і включає час обідньої перерви у попередній відпочинку робочий день. У КЗпП встановлено тільки тривалість міжзмінної перерви (ст.59).

Постановою Міністерства праці та соціального захисту Республіки Білорусь від 29 березня 2002 року затверджено Положення про робочий час і час відпочинку працівників залізничного транспорту, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів, яким передбачено, що тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку разом з перервою для відпочинку та харчування даних працівників не може бути меншою подвійної тривалості часу, витраченого на роботу в попередній робочий день (зміну), а невикористані години щоденного відпочинку підсумовуються і можуть надаватися у вигляді додаткових вільних від роботи днів протягом облікового періоду (відгули).

Заслуговує на увагу закріплення у ТК Республіки Білорусь граничної кількості вихідних днів, які можуть використовуватися для залучення працівників до роботи. Допускається використання для роботи не більше 12 вихідних днів у рік кожного працівника. При цьому в граничну кількість вихідних днів не включаються вихідні дні, в які працівник залучався до роботи відповідно до статті 143 ТК Республіки Білорусь. У ст. 71 КЗпП така норма відсутня і передбачено тільки перелік виняткових випадків, у яких допускається залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні.

Відповідно до статті 147 ТК Республіки Білорусь робота не проводиться у державні свята і святкові дні, встановлені й оголошені Президентом Республіки Білорусь неробочими днями. Відповідно до Указу Президента Республіки Білорусь від 26 березня 1998 року № 157 «Про державні свята і святкові дні в Республіці Білорусь» державні свята – це свята, встановлені в Республіці Білорусь в ознаменування подій, що мають особливе історичне або суспільно-політичне значення для Республіки Білорусь, що зробили істотний вплив на розвиток білоруської держави і суспільства. Слід відзначити, що зазначеним Указом № 157 окремо оголошуються 7 січня – Різдво Христове (православне Різдво) і 25 грудня – Різдво Христове (католицьке Різдво), що свідчить про більш повне урахування інтересів віруючих працівників інших конфесій. У переліку державних свят зберігається 7 листопада – День Жовтневої революції.

ТК Республіки Білорусь вперше на законодавчому рівні встановлює два види відпусток: трудові та соціальні. Трудова відпустка надається у зв'язку з трудовою діяльністю працівника та призначається для відпочинку і відновлення працездатності, зміцнення здоров'я та інших особистих потреб працівника. До трудових відпусток віднесено основну відпустку (мінімальну або подовжену) та додаткові відпустки.

Соціальні відпустки надаються працівникам з метою створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, освіти без відриву від виробництва, задоволення сімейно-побутових потреб та для інших соціальних цілей. До числа соціальних відпусток належать такі: по вагітності та пологах; по догляду за дітьми; у зв'язку з навчанням без відриву від виробництва; у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС; творчі; з поважних причин особистого та сімейного характеру.

Трудовий кодекс Республіки Молдова закріплює і регулює наступні види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня (у тому числі перерва для харчування тривалістю не менше 30 хвилин; додаткові перерви для годування дітей тривалістю не менше 30 хвилин і перерви тривалістю не

менше однієї години, що надаються одному з батьків (опікуну, піклувальнику), які мають двох і більше дітей віком до трьох років); щоденний відпочинок; щотижневий відпочинок; неробочі святкові дні; відпустки [7].

ТК Республіки Молдова також встановлює тривалість щоденного відпочинку, а не тільки міжзмінного як КЗпП.

Відповідно до ТК Республіки Молдова неробочими святковими днями з виплатою середньої заробітної плати (працівникам, праця яких оплачується відрядно або почасово-за годину або за день) є: 1 січня – Новий рік; 7 і 8 січня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; перший і другий дні Великодня за церковним календарем; другий понеділок після Великодня (Радуниця); 1 травня – День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня – День Перемоги та пам'яті героїв, полеглих за незалежність Батьківщини; 27 серпня – День незалежності; 31 серпня – свято «Лім-ба ноастре»; престольне свято населеного пункту, встановлене відповідно до закону місцевою радою муніципії, міста, комуни, села.

ТК Республіки Молдова визначає наступні види відпусток: щорічна оплачувана відпустка, відпустка без збереження заробітної плати, щорічна додаткова оплачувана відпустка, медична відпустка, відпустка по вагітності та пологах і відпустка по догляду за дитиною, відпустки працівникам, які усиновили новонароджену дитину або встановили над нею опіку.

Право на щорічну оплачувану відпустку гарантується всім працівникам, які працюють на підставі індивідуального трудового договору, тривалістю не менше 28 календарних днів без урахування неробочих святкових днів. Зазначена норма встановлює більш високий рівень гарантій порівняно із КЗпП і Законом України «Про відпустки».

Працівникам окремих галузей національної економіки (освіта, охорона здоров'я, державна служба тощо) законом може бути встановлена інша тривалість щорічної оплачуваної відпустки (обчислюється у календарних днях).

За сімейними обставинами та з інших поважних причин працівникові за його

письмовою заявою та за згодою роботодавця може бути надана відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів, для чого роботодавцем видається наказ (розпорядження, рішення, постанова).

Оплачувана медична відпустка надається всім працівникам та особам, з якими роботодавцем укладено учнівський договір, на підставі медичного документа, виданого відповідно до чинного законодавства.

Порядок встановлення, обчислення і виплати допомоги у зв'язку з медичною відпусткою з коштів бюджету державного соціального страхування передбачений чинним законодавством.

Видами часу відпочинку за Трудовим кодексом Республіки Казахстан є: 1) перерви протягом робочого дня (робочої зміни) – перерва для відпочинку і прийому їжі; внутрішньозмінні і спеціальні перерви; 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок; 3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок); 4) святкові дні; 5) відпустки [8].

Протягом щоденної роботи (робочої зміни) працівнику має бути надана одна перерва для відпочинку і прийому їжі тривалістю не менше півгодини, яка повинна встановлюватися не раніше ніж через три години і не пізніше ніж через чотири години після початку щоденної роботи (робочої зміни). Перерва для відпочинку і прийому їжі може встановлюватися пізніше ніж через чотири години після початку щоденної роботи (робочої зміни) при режимі гнучкого підсумованого обліку робочого часу з тривалістю щоденної роботи (робочої зміни) понад вісім годин.

На окремих видах робіт працівникам надаються внутрішньозмінні перерви, обумовлені технологією і організацією виробництва і праці, які включаються в робочий час. Види цих робіт, тривалість і порядок надання таких перерв визначаються колективним договором або актами роботодавця, прийнятими за погодженням з представниками працівників.

Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку працівника між закінченням роботи та її початком на наступний день (робочу зміну) не може бути менше дванадцяти

годин.

Перший день Курбан-Айта, що відзначається за мусульманським календарем, 7 січня – православне Різдво є вихідними днями.

Працівникам надаються наступні види відпусток: 1) оплачувані щорічні трудові відпустки (основна та додаткова); 2) соціальні відпустки.

Оплачувана щорічна трудова відпустка призначена для відпочинку працівника, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я та інших особистих потреб працівника і надається на певну кількість календарних днів із збереженням місця роботи (посади) і середньої заробітної плати.

Під соціальною відпусткою розуміється звільнення працівника від роботи на певний період з метою створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, отримання освіти без відриву від виробництва та для інших соціальних цілей.

Працівникам надаються наступні види соціальних відпусток:

1) відпустка без збереження заробітної плати;

2) навчальна відпустка;

3) відпустки у зв'язку з народженням дитини (дітей), усиновленням (удочерінням) новонародженої дитини (дітей).

Основна оплачувана щорічна трудова відпустка працівникам надається тривалістю двадцять чотири календарні дні, якщо більша кількість днів не передбачена іншими нормативно – правовими актами, трудовими, колективним договорами і актами роботодавця.

Додаткові оплачувані щорічні трудові відпустки надаються: 1) працівникам, зайнятим на важких роботах, роботах із шкідливими (особливо шкідливими) і (або) небезпечними умовами праці, тривалістю не менше шести календарних днів; 2) інвалідам першої та другої груп тривалістю не менше п'ятнадцяти календарних днів.

Трудовим законодавством, колективними договорами працівникам можуть встановлюватися додаткові оплачувані щорічні трудові відпустки заохочувального характеру за тривалу безперервну роботу, виконання важливих, складних, термінових робіт, а також робіт іншого характеру. Зазначена

норма представляє інтерес для національного законодавства, оскільки чинним законодавством України надання оплачуваних відпусток заохочувального характеру не передбачено.

Вагітним жінкам, жінкам, які народили дитину (дітей), жінкам (чоловікам), які усиновили або удочерили новонароджену дитину (дітей), надаються такі відпустки у зв'язку з народженням дитини: 1) відпустка по вагітності та пологах; 2) відпустка працівникам, які усиновили або удочерили новонароджену дитину (дітей); 3) відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років.

Трудовим кодексом Грузії регламентується надання щоденної перерви працівниці – годувальниці з дитиною у віці до 1 року тривалістю не менше 1 години, яка зараховується в робочий час і оплачується. Водночас ТК Грузії не врегульовано надання перерви для харчування.

ТК Грузії містить найбільш повний перелік святкових днів порівняно з кодексами вищезазначених країн: 1 і 2 січня – дні новорічних свят; 7 січня – День Різдва Господа нашого Ісуса Христа; 19 січня – Водохреща – День Святого Богоявлення Господа нашого Ісуса Христа; 3 березня – День Матері; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 9 квітня – День прийняття Акта про відновлення державної незалежності Грузії, День національного єднання, громадянської злагоди і пам'яті загиблих за Батьківщину; Пасхальні дні – Велика п'ятниця, Велика субота, День Світлого Воскресіння Господа нашого Ісуса Христа; День поминання покійних – другий день після Пасхи, понеділок (дати перехідні); 9 травня – День Перемоги над фашизмом; 12 травня – День Святого апостола Андрія Первозванного – основоположника Грузинської Церкви як Апостольського Собору; 26 травня – День незалежності Грузії; 28 серпня – Маріамоба – День Успіння Владичиці нашої Пресвятої Богородиці; 14 жовтня – Мцхетоба (Светіцховлоба) – День свята Хітона Господня; 23 листопада – Гіоргоба, День Святого Георгія [9].

Виконання працівником роботи в святкові дні, передбачені цією статтею, вважа-

ється понаднормовою роботою і її умови визначаються за погодженням сторін. Працівник має право користуватися оплачуваною відпусткою тривалістю не менше 24 календарних дні на рік. Також працівник має право користуватися відпусткою без збереження заробітної плати тривалістю не менше 15 календарних днів у році. Право працівника на відпустку виникає після закінчення одинадцяти місяців роботи. Відпустка може надаватися працівникові за погодженням сторін і до закінчення зазначеного терміну.

При використанні відпустки без збереження заробітної плати працівник зобов'язаний попередити роботодавця за 2 тижні, крім випадків, коли попередження неможливе, зважаючи на невідкладні медичні показання або сімейні обставини.

Працівниці на її вимогу надається відпустка по вагітності, пологах і догляду за дитиною – тривалістю 477 календарні дні. Оплачуються 126 календарних днів відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною, а в разі ускладнень при пологах або народження близнюків – 140 календарних днів.

Працівникові, який усиновив дитину віком до 1 року, на його вимогу надається відпустка по усиновленню новонародженої дитини – тривалістю 365 календарних днів з дня народження дитини. Оплачуються 70 календарних днів цієї відпустки. Працівникові на його прохання безперервно або по частинах, але не менше 2 тижнів на рік надається відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною – тривалістю 12 тижнів до того, як дитині виповниться 5 років.

Таким чином, у пострадянських країнах, законодавство яких було об'єктом дослідження, досить докладно врегульований час відпочинку в основних кодифікованих актах – нових трудових кодексах, які містять окремі глави (розділи) з відповідною назвою. Право на відпочинок закріплено у конституціях зазначених держав як одне з основних трудових прав людини.

У цілому трудове законодавство країн колишнього СРСР (Російської Федерації, України, Республіки Білорусь, Республіки

Молдова, Республіки Казахстан, Грузії) відповідає міжнародним (всесвітнім та європейським) трудовим стандартам часу відпочинку. Водночас слід звернути увагу на те, що Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. (п. «А» ст. 7) і Європейською соціальною хартією (переглянутою) 1996 р. (ст.2), ратифікованими Україною, рекомендовано встановлювати оплачувані святкові дні. Втім, святкові і неробочі дні (неробочі святкові дні за трудовими кодексами країн, законодавство яких досліджується) за чинним трудовим законодавством України та вище зазначених країн не оплачуються (ст. 73 КЗпП). Виключення становить лише ТК Республіки Молдова, яким передбачено надання неробочих святкових днів із виплатою середньої заробітної плати.

У трудових кодексах зазначених вище країн передбачається різна кількість неробочих святкових днів. Більше, ніж у КЗпП України, ТК РФ передбачено таких днів у кодексах Республіки Білорусь (13), Грузії (18). Водночас у КЗпП передбачено менше святкових і неробочих днів, ніж у ТК РФ.

Порівняльний аналіз законодавства про відпустки в Російській Федерації, Україні, Республіці Білорусь, Республіці Молдова, Республіці Казахстан, Грузії свідчить про те, що у зазначених країнах дотримано вимоги щодо тривалості щорічної відпустки, передбачені Конвенцією МОП №132 про оплачувані відпустки. Втім, не в усіх країнах, у тому числі й у законодавстві України, тривалість щорічної основної відпустки встановлено не менше 28 календарних днів, як це передбачено частиною третьою ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Для законодавства зазначених вище країн є характерним збільшення видів додаткових відпусток (у більшості випадків не оплачуваних), та усе їх більше використання не для відпочинку, а для інших важливих для працівників і суспільно корисних цілей (для заняття власним бізнесом, для будівництва власного будинку тощо), а також надання заохочувальних відпусток, зокрема, за тривалу безперервну роботу, які на законодавчому рівні в Україні не передбачені. Крім того, кодексами країн, законо-

**АНОТАЦІЯ**

У статті здійснюється порівняльно-правовий аналіз правового регулювання часу відпочинку за законодавством окремих країн колишнього СРСР та законодавством України. Розглянути особливості нормативно-правового регулювання часу відпочинку за законодавством Російської Федерації, Республіки Білорусь, Республіки Молдова, Республіки Казахстан та Грузії. Автор зазначає, що в цілому трудове законодавство країн колишнього СРСР відповідає міжнародним (всесвітнім та європейським) трудовим стандартам часу відпочинку. Порівняльний аналіз законодавства про відпустки в Російській Федерації, Україні, Республіці Білорусь, Республіці Молдова, Республіці Казахстан, Грузії свідчить про те, що у зазначених країнах дотримано вимоги щодо тривалості щорічної відпустки, передбачені Конвенцією МОП №132 про оплачувані відпустки. Вносяться пропозиції щодо удосконалення національного трудового законодавстві у цій сфері.

**SUMMARY**

The article is comparative legal analysis of the legal regulation of rest periods under the laws of some countries of the former Soviet Union and the laws of Ukraine. Consider the features of regulation rest periods under the legislation of the Russian Federation, Belarus, Moldova, Kazakhstan and Georgia. The author notes that in general the labor legislation of the former USSR with international (global and European) labor standards rest periods. Comparative analysis of legislation on vacation in the Russian Federation, Ukraine, Belarus, Moldova, Kazakhstan, Georgia, suggests that in these countries met the requirements for the duration of annual leave provided for in the ILO Convention number 132 on paid leave. The propositions for improving national labor legislation in this area.

давство яких розглядається, передбачено щорічну оплачувану мінімальну відпустку та подовжену відпустку, яка фактично надається згідно зі ст. 10 Закону України «Про відпустки», проте сам термін у даній статті не застосовується.

**Література**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21 декабря 2001 года // По материалам интернет-сайта <http://ozpp.ru/zknd/trud/>
2. Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы: Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 года №877 / Электронный ресурс:<http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=51731>
3. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников

железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов: Утв. Приказом МЧС России от 5 марта 2004 года №7 / Электронный ресурс: <http://www.consultant.ru/online/base>

4. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – №51. – Ст. 2096.

5. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 года // НЦПИ «Эталон». – 2008. – Ст. 43.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. // НЦПИ «Эталон». – 2008. – Ст. 134.

7. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года №154-XV // Электронный ресурс: [http://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?Rgn=3836](http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?Rgn=3836)

8. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года №251-III ЗРК// Электронный ресурс: [http://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=16750](http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=16750)

9. Трудовой кодекс Грузии от 25 мая 2006 года №3132-Іс // Электронный ресурс: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/ilo\\_aids/documents/legaldocument/wcms\\_127827.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127827.pdf)