**Время отдыха**

Доклад выполнил курсант 23 учебной группы Сергеев М.М.

Владимирский юридический институт МВД РФ.

Кафедра: гражданско-правовых дисциплин

Владимир 1998.

**Введение.**

Данная работа направлена на рассмотрение вопросов, связанных со временем отдыха, в первую очередь с отпуском. На мой взгляд, эти вопросы одни из важнейших в Трудовом праве, так как несомненно, что временем отдыха пользуются все работающие, без исключения, поэтому данный круг вопросов непосредственно касается и интересует огромное количество людей в нашей стране. В то же время мало кто знает свои права и обязанности в данной области.

Доклад обобщает положения законодательства об отдыхе во время рабочего дня, о праздничных днях, минимальной продолжительности отпуска, об отпусках отдельных категорий работников, о дополнительных отпусках, о порядке и использовании отпуска и о других случаях предоставления времени для отдыха.

В последнее время появились изменения в законодательстве о времени отдыха, что повлекло за собой необходимость детального рассмотрения данного вопроса.

**Глава 1.**

**I. Виды отдыха.**

В числе основных конституционных прав граждан России предусмотрено право на отдых. Оно обеспечивается установлением для рабочих и служащих рабочей недели, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и производств, сокращенной продолжительностью работы в ночное время: предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха, а также сети культурно-просветительных и оздоровительных учреждений, развитием массового спорта физической культуры и туризма; созданием благоприятных возможностей для отдыха по месту жительства и других условий рационального использования свободного времени (ст.37, Конституция РФ).

Время отдыха - это часть календарного времени, в течении которого работники освобождаются от выполнения трудовых обязанностей и могут использовать его по собственному усмотрению.

По трудовому законодательству в составе свободного от работы времени различаются: перерывы в течении рабочего дня, ежедневный отдых, еженедельный отдых, праздничные дни, дополнительные свободные от работы дни, отпуска[[1]](#footnote-1).

**II Перерывы в течении рабочего дня**

Работа без отдыха в течении полного рабочего дня отрицательно воздействует на здоровье работника, поэтому законодательство предусматривает представление различных перерывов. Они даются всем работникам (обеденный перерыв) или, в дополнение к ним, иные перерывы для отдельных категорий работников (например, занятым во вредных условиях труда) и служат разным целям (отдых, обогревание, охлаждение и др.).

Перерывом для отдыха и питания (обеденным перерывом) пользуются все рабочие и служащие. Он продолжается не более 2-х часов. Особенность такого перерыва состоит в том, что он не включается в рабочее время и не оплачивается. Поэтому работники вправе использовать его по своему усмотрению, в том числе отлучаясь с места выполнения работ и с предприятия (ст.57 КЗоТ РФ).

При шестидневной рабочей недели в предвыходные и предпраздничные дни, когда продолжительность рабочего дня не превышает шести часов, работа может производиться без перерыва на для отдыха и питания. На практике без перерыва для отдыха и питания работают лица с неполным рабочим днем продолжительностью не более 4 часов.

В отдельных случаях, допустимо установление не одного, а большего числа таких перерывов. Например, при продолжительности рабочей смены водителей более 8 часов могут предоставляться 2 перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов. ("Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей").

Обеденные перерывы должны предоставляться не позднее чем через 4 часа после начала работы. Конкретное время начала и окончания перерыва определяется в местных правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых трудовым коллективом предприятия, а также графиками сменности, утверждаемыми администрацией (ст.130 КЗоТ РФ).

На предприятиях, в крупных учреждениях, организациях перерывы для отдыха и питания чаще всего устанавливаются по сменам, цехам, отделам, лабораториям и др. подразделениям. Делается это для того, чтобы обеспечить всем работникам возможность быстро и удобно пообедать в одном из пунктов питания предприятия. В малочисленных учреждениях и организациях, как правило, устанавливается единый для всех сотрудников обеденный перерыв. В тех случаях, когда работники по характеру занятости распределяют рабочее время по своему усмотрению (например, лица, занятые надомным трудом), они сами устанавливают время перерыва для отдыха и питания (ст.253 КЗоТ РФ).

Продолжительность обеденного перерыва в законодательстве определена по максимуму - не более 2 часов. Минимальная его продолжительность правовыми нормами не установлена. Обычно такой перерыв дается не менее чем на полчаса. На работах, где по условиям производства невозможно установить перерыв для отдыха и питания, работникам должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перерывы в целях охраны труда введены для ослабления неблагоприятного воздействия отдельных видов работ на организм работника. Регламентируются они специальными нормативными актами.

Рабочим и служащим, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (например, холодильниках, холодильных камерах), грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям трудящихся в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст.153 КЗоТ РФ).

Категории работников, которым предоставляются перерывы для обогревания, число и продолжительность перерывов, места для обогревания определяет администрация. Распоряжение о предоставлении перерывов, прекращении работы или уменьшении ее продолжительности дает администрация. Самовольно устанавливать перерывы или прекращать работу работники не имеют права. Перерывы для обогревания оплачиваются по тарифной ставке или окладу работника.

Перерывы в целях охраны жизни и здоровья работников предусмотрены на некоторых видах работ правилами по техники безопасности (электроприборы при грозе выключаются).

Дополнительные перерывы для отдыха установлены либо для всех работников, либо для отдельных их категорий в зависимости от специфики производства.

Для водителей автомобилей в графиках устанавливается время остановок в пути и на конечных пунктах для кратковременного отдыха. На междугородных перевозках после 3-х часов непрерывного вождения автомобиля предусматривается остановка для отдыха водителя продолжительностью 10 мин., в дальнейшем стоянка такой продолжительности предусматривается через каждые 2 часа (ст.252 КЗоТ РФ).

В течение рабочего дня работники пользуются кратковременными перерывами для отдыха и личных надобностей.

Внутрисменные перерывы - это особый вид свободного от работы времени. Они предоставляются работникам, занятым по режиму рабочего дня, разделенного на части. При таком режиме допускается деление рабочего дня на две или более части, между которыми устанавливаются перерывы (ст.53 КЗоТ РФ).

Перерывы для кормления ребенка (ст.169 КЗоТ РФ) не являются по своему характеру перерывами, используемыми с целью отдыха. Матери освобождаются от работы на определенное время для кормления ребенка и ухода за ним. Поэтому такие перерывы предоставляются наряду с обеденными перерывами.

**III Ежедневный отдых**

Под ежедневным отдыхом понимается перерыв между окончанием работы и ее началом в следующий день. Продолжительность такого отдыха при любом режиме труда вместе с временем обеденного перерыва должна быть не менее двойной продолжительности работы в предшествующий рабочий день. Например, продолжительность смены равна восьми часам, перерыв для отдыха и питания - 1 час. Получается, что ежедневный отдых должен быть не менее 15 часов. На сменных работах должна соблюдаться установленная продолжительность междусменного отдыха. Переход из одной смены в другую должен происходить через каждую неделю, то есть после выходного дня (ст.51 КЗоТ РФ).

**IV Еженедельный отдых.**

Все рабочие и служащие имеют право на еженедельный непрерывный отдых. Он исчисляется со времени окончания работы в последний рабочий день недели до начала работы в первый рабочий день следующей недели. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха бывает различной, так как она зависит от вида рабочей недели (5-тидневная или 6-ти), графика сменности, длительности рабочего дня или смены и т.п. Законодательством установлено, что продолжительность такого отдыха должна быть не менее 42 часов (ст.59 КЗоТ РФ).

При пятидневной рабочей неделе продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, как правило, бывает больше нормативной и составляет обычно 61-63 часа.

В еженедельное непрерывное время отдыха включаются выходные дни. В соответствии со ст.58 КЗоТ РФ при пятидневной рабочей неделе этим трудящимся предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной - один выходной день. Пятидневная рабочая неделя является основным видом рабочей недели в нашей стране.

Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день может быть определен законодательством. Если же такого установления нет, то второй выходной день определяется графиком работы предприятия. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст.60 КЗоТ РФ). На предприятиях, учреждениях, организациях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры и музеи и т.д.), выходные дни устанавливаются местными органами власти (ст.62 КЗоТ РФ). При определенных обстоятельствах у администрации предприятия может возникнуть производственная необходимость привлечения к работе в выходной день отдельных рабочих и служащих. Это допускается при наличии одновременно трех условий:

Привлечение отдельных работников к работе в их выходные дни возможно только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством РФ и КЗоТ (ст.63 КЗоТ РФ).

Только по письменному приказу администрации предприятия, организации, учреждения (ст.63 КЗоТ РФ).

К работе в выходные дни запрещено привлекать определенные категории работников: беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст.162 КЗоТ РФ), работников моложе 18 лет (ст.177 КЗоТ РФ). Инвалиды могут привлекаться к работе в выходной день только с согласия и при условии, что работа не запрещена им медицинскими рекомендациями (ст.157 КЗоТ РФ).

**V Праздничные дни.**

Помимо еженедельных выходных дней, рабочие и служащие освобождаются от работы также в праздники.

Вместе с тем имеется много предприятий, работающих в праздники. Допускается такая работа на непрерывно действующих предприятиях, остановить которые нельзя по производственно-техническим причинам, а также на предприятиях, связанных с постоянным непрерывным обслуживанием населения. Могут производиться в праздники неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ст.65 КЗоТ РФ).

Работа в праздничный день компенсируется повышенной оплатой. Её размеры и порядок предоставления, а также случаи, когда работа в праздники компенсируется другим днем отдыха, регулируются ст.89 КЗоТ РФ. По желанию работника вместо повышенной оплаты за работу в праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. Однако это допускается при условии, что время занятости в праздник не включено в месячную норму рабочего времени.

Рабочим и служащим, помимо выходных и праздничных дней, могут предоставляться дополнительные дни, свободные от работы. Они даются либо всем категориям трудящихся, либо только некоторым, предоставляются по разным основаниям и имеют различное целевое назначение.

**VI Дополнительные дни, предоставляемые донорам (ст.114 КЗоТ РФ).**

Рабочим и служащим, являющимися донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови день отдыха с сохранением среднего заработка. Основанием для этого служит справка учреждения здравоохранения, подтверждающая факт взятия крови. Если же донор сдает кровь в день, предшествующий его выходному дню по календарю или графику сменности, то день отдыха предоставляется непосредственно после выходного. По желанию донора дополнительный день отдыха можно присоединить к ежегодному отпуску. (Закон Российской Федерации от 9 июня 1993 г. "О донорстве крови и ее компонентов" ст.9,11).

**VII Дополнительные свободные дни для учебы.**

В целях создания возможностей для сочетания работы с обучением законодательством установлено, что учащимся средних общеобразовательных школ, высших и других специальных учебных заведений, обучающимся без отрыва от производства, предоставляются различные льготы и в том числе дополнительные свободные от работы дни (ст.189 КЗоТ РФ).

За время освобождения от работы учащимся выплачивается по основному месту занятости 50% средней заработной платы, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда (ст.190 КЗоТ РФ).

**Глава 2. Отпуска**

**I Основной отпуск.**

В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане нашей страны пользуются правом на ежегодное свободное от основной работы время. Для отдыха им предоставляются ежегодные оплачиваемые основные отпуска. В некоторых случаях работники могут получить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных трудовых прав каждого работника. Для приобретения права на отпуск работник должен находиться в трудовых правоотношениях с предприятием. Предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, как подчеркивается в статье 2 КЗоТ РФ, обеспечивается право работников на отпуск.

Закрепляя право на отдых в качестве неотъемлемого права каждого, Конституция Российской Федерации, вместе с тем, предусматривает, что установленный Федеральным законом ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется не всем гражданам, занимающимся той или иной трудовой деятельностью, а только работающим по трудовому договору (ст.37). Там же, где трудовой договор отсутствует и нет трудовых отношений, говорить об обеспечении права на отпуск не имеет смысла. Лицо, занимающееся индивидуальной трудовой деятельностью, само решает вопрос об отпуске.

Право на отпуск не зависит от места работы, занимаемой должности, формы оплаты труда, режима, условий труда, срока трудового договора. Но из этого правила существовало исключение: правом на отпуск или на замену его в установленных случаях денежной компенсацией не пользовались временные рабочие и служащие, а также занятые на сезонных работах. Но в 1991 году Комитет конституционного надзора СССР признал, что лишение указанных работников права на отпуск или замену его денежной компенсацией противоречит международным нормам о правах человека, Конституция объявила это ограничение утратившим силу. Поэтому временные и сезонные работники пользуются правом на отпуск на общих основаниях.

Учитывая, что срок работы у временных работников ограничен двумя или четырьмя месяцами, а у сезонных - шестью, основной формой реализации права на отпуск для них , как правило, является получение денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении пропорционально отработанному времени.

Рабочие и служащие, работающие по совместительству, имеют право на отпуск по совмещаемой работе одновременно с отпуском, предоставляемым по основному месту работы.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск на общих основаниях имеют и лица, работающие по найму у отдельных граждан в качестве домашней работницы, шофера, секретаря, няни и т.п.

Администрация не может лишить рабочих и служащих отпуска полностью или частично. Это относится как к основному, так и к дополнительным отпускам. Лишь за прогул без уважительных причин продолжительность отпуска уменьшается на число дней прогула, но при этом она не может быть менее 24 рабочих дней.

За время отпуска за работником сохраняется место работы и средний заработок (ст.66 КЗоТ), что является важнейшей гарантией использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха.

В соответствии со ст.33 КЗоТ увольнение работника по инициативе администрации во время пребывания его в ежегодном отпуске не допускается, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Запрещается в этот период и перевод на другую работу. Но сам работник в праве во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор. Но он должен поставить в известность администрацию.

Право на отпуск не может быть ограничено, отменено либо утрачено в период работы. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск (ст.75 КЗоТ). Сам работник так же не имеет права отказаться от отпуска.

Право на ежегодный отпуск возникает у работника с первого дня работы. Но для его получения необходим определенный стаж работы у данного работодателя и только при наличии такого стажа работник может требовать отпуск, а работодатель обязан его предоставить.

Стаж работы, дающий право на получение отпуска, исчисляется в порядке, установленном ст.72 КЗоТ и некоторыми другими нормативными актами.

Стаж для получения отпуска должен быть непрерывным. В законодательстве об отпусках понятие непрерывного стажа означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работодателя[[2]](#footnote-2). Поэтому при увольнении работника работодатель должен полностью закончить с ним расчеты по отпуску - выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск или его часть.

Основной единицей для исчисления стажа является месяц. Лишь в порядке исключения число дней работы, составляющее меньше месяца, принимается в расчет.

При исчислении стажа, дающего право на отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели не имеет значения. Различным будет лишь размер оплаты времени отпуска.

Ежегодный отпуск - это общее понятие, включающее в себя все виды оплачиваемых отпусков для отдыха, на которые работник имеет право в течение рабочего года.

Отпуска для отдыха прежде всего подразделяются на ежегодные: основные и дополнительные. Оба эти отпуска предоставляются за работу и для отдыха. Отличие этих отпусков заключается в продолжительности, основаниях и порядке предоставления.

Ежегодный отпуск обычно выступает как сумма основного и дополнительного отпусков, на которые работник имеет право.

Поэтому основной отпуск представляет собой, как правило, часть ежегодного отпуска. При отсутствии у работника права на дополнительные отпуска основной отпуск полностью совпадает по своей длительности с ежегодным. Для получения дополнительного отпуска условия и характер работы, а также некоторые другие обстоятельства, с которыми связано возникновение права на его получение, являются определяющими. А основной отпуск гарантирован работнику независимо от того, где он работает и какую работу выполняет.

В зависимости от продолжительности различают отпуска: минимальный и удлиненный.

Минимальная продолжительность ежегодного отпуска, в соответствии со ст.67 КЗоТ РФ, не менее 24 рабочих дней. Правило ст.67 КЗоТ РФ о минимальной продолжительности ежегодного отпуска должно соблюдаться и при уменьшении отпуска за прогул.

Значительное число работников пользуются в соответствии с законодательством удлиненными отпусками. Удлиненными называют отпуска, продолжительность которых выше минимальной.

Удлиненный основной отпуск устанавливается работникам с учетом характера и специфики трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств.

Так, в соответствии со ст.178 КЗоТ РФ ежегодный отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня.

Удлиненными отпусками до 48 рабочих дней пользуются работники учебных заведений, детских учреждений, и некоторых научно-исследовательских учреждений.

Круг лиц, пользующихся удлиненными отпусками, постоянно увеличивается. В последние годы ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 36 рабочих дней установлен для мастеров производственного обучения образовательных учреждений, для социальных педагогов и педагогов-организаторов образовательных учреждений.

Федеральным государственным служащим установлен ежегодный отпуск 30 календарных дней (Положения о федеральной государственной службе, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 г.). Прокурорским работникам - 30 календарных дней, а работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями - 45 календарных дней (Закон Российской Федерации от 17 января 1992 г. "О прокуратуре Российской Федерации). Судьям - 30 рабочих дней, а при работе в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями - 45 рабочих дней (Закон Российской Федерации от 26 июня 1992 г. "О статусе судей").

На продолжительность отпуска влияет вид работы и условия тру­да, стаж и различные льготы.

**II Дополнительные отпуска**

Многие рабочие и служащие помимо ежегодного основного отпуска получают дополнительные отпуска. В основе права на такой отпуск лежат: работа по определенной специальности, профессии, должности и определенных условий труда или климата, работа в сверхурочное время. Продолжительный непрерывный стаж работы на одном предприятии или в одной отрасли, повышенная нагрузка и другие обстоятельства.

Назначение дополнительных отпусков разное. Одни призваны компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе труда, другие стимулировать и поощрять длительную работу в определенной сфере и т.д. Продолжительность дополнительных отпусков, установленных законодательством, колеблется от 1 до 36 рабочих дней и зависит от основания их представления.

В соответствии со ст. 68 КЗоТ РФ ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (от 6 до 36 рабочих дней ).

2) работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации (до трех рабочих дней).

3) работникам с ненормированным рабочим днем (от 6 до 12 рабочих дней).

4) работникам, работающим в районах крайнего Севера и в приравненных к ним местностям (21, 14 и 7 рабочих дней).

5) в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или иными нормативными актами.

Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска. Этот отпуск по общему правилу равнялся 12 рабочим дням[[3]](#footnote-3). До­полнительные отпуска, предоставляемые по списку, имеют продолжи­тельность от 6 до 36 рабочих дней. Такая дифференциация зависит от условий труда, а зачастую и от той операции, которую выполняет трудящийся.

В ряде предприятий народного хозяйства имеются производства, цеха, участки и отдельные рабочие места с неблагоприятными условиями труда. Поэтому для рабочих и служащих, занятых во вредных производствах, в целях охраны их здоровья установлены различные льготы и компенсации: сокращенное рабочее время. Этим трудящимся предоставляется и дополнительный отпуск.

Дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Дополнительные отпуска за стаж работы были установлены во многих отраслях народного хозяйства с тем, чтобы способствовать закреплению кадров. Их продолжительность и условия предоставления различны в каждой отрасли.

Продолжительность отпуска зависит от числа непрерывно проработанных лет.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем был установлен в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время. Его продолжительность - до 12 рабочих дней (Закон РСФСР "О повышении социальных гарантий для трудящихся" от 19.04.1991 г.).

Районы крайнего Севера и приравненные к ним местности отмечаются особыми климатическими условиями. В качестве одной из компенсацией рабочим и служащим, занятым в данных регионах, предоставляется дополнительный отпуск. В настоящее время такой дополнительный отпуск установлен и для работников других северных районах России, в которых выплачиваются рабочий коэффициент и процентные надбавки к заработной плате. (Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям").

Правом на дополнительный отпуск пользуются рабочие и служащие, проработавшие в районах крайнего Севера или в приравненных к ним местностям не менее 1 месяца.

Учителям школ и профессорско-преподавательскому составу дополнительный отпуск предоставляется во время летних каникул вместе с основным отпуском.

При наличии у работника права на другие дополнительные отпуска (по вредности условия труда, за ненормированный рабочий день, за длительный стаж работы и т.д.) дополнительный отпуск за особые климатические условия предоставляется сверх них.

Помимо дополнительных отпусков, указанных в ст. 68 КЗоТ РФ, законодательством предусмотрены и иные дополнительные отпуска. Так, дополнительный оплачиваемый отпуск установлен и для других работников - подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, для работников, работающих на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению (по Закону РФ от 15 мая 1991 года «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

**III Поощрительные отпуска.**

Одним из видов поощрения за активность и отличие при выполнении государственных или общественных обязанностей является предоставление по месту работы дополнительных оплачиваемых отпусков.

Поощрительные дополнительные отпуска имеют ряд особенностей. Во-первых, они не связаны непосредственно с трудовой деятельностью работника, а даются за выполнение государственных и общественных обязанностей. Во-вторых, основанием для получения отпуска является не просто членство в какой-либо общественной организации, а особые отличия при выполнении обязанностей. В-третьих, для предоставления отпуска необходимо ходатайство соответствующих органов, в-четвертых, точный размер отпуска определяется в зависимости от заслуг работника.

Продолжительность может быть различной. Она определяется администрацией как самостоятельно, так и по представлению им ходатайству уполномоченных на то органов в пределах, установленных законодательством для каждого из отпусков сроков.

Дополнительный поощрительный отпуск может присоединяться к основному ежегодному отпуску или, по желанию работника, предоставляется отдельно.

Если работник выполняет несколько государственных или общественных обязанностей и хорошо проявил себя, то ему в качестве поощрения могут дать 2 дополнительных отпуска. Дополнительные поощрительные отпуска предоставляются в натуре, выплата денежной компенсации при увольнении за них не предусмотрена.

В настоящее время Закон предоставляет широкие возможности для введения на предприятиях дополнительных отпусков, помимо предусмотренных законодательством, за счет собственных средств. Основанием для этого может служить ст. 5 КЗоТ, предусматривающая установление на предприятиях для всех работников или отдельных их категорий дополнительных льгот и преимуществ в пределах собственных средств.

**IV Дополнительные отпуска в связи с учебой**

Право на образование является одним из важнейших конституционных прав граждан. Реальность и широта гарантий, обеспечивающих право на образование, дают возможность получения его и без отрыва от производства. Заочное и вечернее обучение создает вместе с системой повышения квалификации всем работникам благоприятные возможности для продолжения образования, непрерывного расширения и обновления знаний, постоянного роста общественной культуры и профессионального уровня.

В целях создания надлежащих условий для сочетания работы и учебы трудовым законодательством установлены многочисленные льготы рабочим и служащим, успешно совмещающим труд с обучением. Среди этих льгот большое место занимает предоставление дополнительных отпусков для учебы, цель которых - дать работникам дополнительное свободное время для подготовки и сдачи экзаменов и зачетов, выполнение лабораторных работ и т.д.

Дополнительные отпуска предоставляются в связи с обучением без отрыва от производства, в средних общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантуре, а также некоторым категориям спе­циалистов, повышающим квалификацию.

Длительность каждого вида отпуска, порядок его предоставления зависит от многих условий: типа учебного заведения (школа, институт, техникум ), вида обучения (заочное, вечернее), курса обучения, цели отпуска и т.п.

Право на дополнительный учебный отпуск не зависит от срока трудового договора и от того, имеет ли трудящийся необходимый стаж работы для предоставления ежегодного отпуска.

Рабочие и служащие могут повышать свою квалификацию без отрыва от производства в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения или на вечерних отделениях профтехучилищах. Таким лицам предоставляется дополнительный учебный отпуск для подготовки и сдачи экзаменов на 30 рабочих дней в течение года. За это время сохраняется 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера (ст. 184, 190 КЗоТ РФ).

**V Отпуска для сдачи экзаменов.**

Если работник допущен к вступительным экзаменам в высшее или среднее специальное учебное заведение, то ему дается для сдачи этих экзаменов дополнительный отпуск без сохранения заработной платы ст. 195 КЗоТ РФ.

Для подготовки к защите дипломного проекта дается отпуск продолжительностью 4 месяца (в высших учебных заведениях) или 2 месяца (в средних учебных заведениях). Если же обучение заканчивается только сдачей государственных экзаменов, то всем студентам и учащимся для этой цели предоставляется отпуск на 30 календарных дней (ст.198 КЗоТ).

Если дополнительный учебный отпуск совпадает по времени с каким-либо другим отпуском, то совпавший отпуск переносится на другое время.

**VI Отпуска работникам, повышающим квалификацию.**

Продолжительность обучения не должна превышать один год. Тем, кто учится не менее 10 месяцев, на период сдачи зачетов и экзаменов или защиты выпускных работ предоставляется дополнительный отпуск на 10 календарных дней с сохранением заработной платы по основной работе и дополнительно дается оплаченное время, необходимое для проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно (ст. 184 КЗоТ РФ).

Слушателям одногодичных заочных экономических факультетов повышения квалификации руководящих кадров и специалистов сельского хозяйства дополнительный отпуск на время установочной сессии, за­четов и экзаменов предоставляется на 30 календарных дней с сохранением заработной платы.

**VII Отпуска обучающимся без отрыва от производства в аспирантуре.**

Если работник ранее полностью сдал экзамены кандидатского минимума, то он освобождается от сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру и дополнительный отпуск ему в таком случае не предостав­ляется. Но если кандидатский минимум сдан частично, то трудящийся получает дополнительный оплачиваемый отпуск для сдачи оставшихся вступительных экзаменов из расчета 10 календарных дней за каждый экзамен.

Аспиранты, обучающиеся без отрыва от производства и успешно выполняющие индивидуальный план, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 30 календарных дней с сохранением заработной платы. Такой отпуск дается в течение всего срока обучения в аспирантуре для сдачи кандидатских экзаменов и выполнение работ по диссертации. Аспиранту полагается также дополнительное время без оплаты на проезд к месту нахождения аспирантуры и обратно.

**VIII Другие виды отпусков**

Помимо дополнительных отпусков, о которых уже говорилось законодательством установлены дополнительные оплачиваемые отпуска и для некоторых других категорий рабочих и служащих. Такие отпуска предоставляются по различным основаниям, имеют разные цели и длительность.

Так, в ст. 165 КЗоТ РФ установлено, что женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложнения родов - восемьдесят, а при рождении двух и более детей - 110 ) календарных дней после родов. День родов считается первым днем послеродового отпуска. За вре­мя данного отпуска выдается пособие по государственному страхованию в размере 100% заработка ст. 240 КЗоТ РФ. Такой отпуск предоставляется также женщинам, усыновившим новорожденных детей, со дня усыновления до исполнения ребенку семидесяти дней (ст. 168 КЗоТ РФ).

Статьями КЗоТ предусмотрено, что женщинам по их желанию даются отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за время отпуска пособия по государственному соцстрахованию (ст.167, 240 КЗоТ РФ).

Если мать не может ухаживать за ребенком в связи с тем, что она помещена на стационарное лечение, то отпуск по уходу на этот период может быть предоставлен его отцу или иному лицу, фактически ухаживающему за ребенком (например, опекуну, попечителю - ст. 172 КЗоТ РФ).

Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск (ст. 172 КЗоТ РФ).

**IX Порядок использования отпусков**

Каждый год работнику должен предоставляться ежегодный отпуск (ст. 74 КЗоТ РФ). Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу.

По общему правилу в первый год работы отпуск предоставляется по истечении 11 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 71 КЗоТ РФ).

До истечения 11 месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 166 КЗоТ РФ);

- работникам моложе 18 лет (ст.71 КЗоТ РФ);

- военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора;

- по истечении трех месяцев работы (ст. 71 КЗоТ РФ);

- работникам, высвобожденным с прежнего места работы в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штаба, ликвидацией предприятия;

- совместителям - одновременно с отпуском по основному месту работы;

- учителям школ и профессорско-преподавательскому составу высших, средних специальных и других учебных заведений. Независимо от времени поступления на работу ежегодный отпуск предоставляется им в период летних каникул. Это относится и к представителям институтов повышения квалификации и переподготовки кадров, учебных заведений начального профессионального образования;

- работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, ПТУ, ВУЗах и средне-специальных учебных заведениях, если они хотят приурочить свой ежегодный отпуск ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи экзаменов и зачетов; (п. 4 Положения о льготах для рабочих и служащих совмещающих работу с обучением);

- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию должен предоставляться в период отпуска по беременности и родам жены.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в том числе и до наступления права на его получение, т.е. авансом, в соответствии с графиком отпусков.

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией и оформляется в виде графика отпусков.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушений нормальной работы предприятия. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса. Исходя из необходимости обеспечения нормальной работы предприятия.

Если работник во время отпуска заболел и его заболевание удостоверено справкой лечебно-профилактического учреждения то отпуск продлевается на число дней болезни.

**X Отпуска без сохранения заработной платы**

Отпуск без сохранения заработной платы часто называют дополнительным, поскольку они предоставляются помимо ежегодного оплачиваемого отпуска. Такие отпуска предоставляются по различным основаниям и имеют разное целевое назначение. Во время отпуска без сохранения заработной платы, за работником сохраняется место работы (должность). Это означает, что в период отпуска его нельзя уволить по инициативе администрации (за исключением полной ликвидации предприятия, учреждения, организации) или перевести на другую работу.

В последнее время появилась еще одна разновидность отпусков: вынужденные отпуска без сохранения заработной платы в связи с ухудшением финансово-экономического положения предприятий. Эти отпуска не предусмотрены законодательством, они являются вынужденными.

По заявлению работника администрация должна предоставить неоплачиваемый отпуск:

женщинам - по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет ( ст.167 КЗОТ РФ );

женщине, имеющей 2 детей и более до 12 лет - продолжительностью до 2 недель в году. Этот отпуск предоставляется женщинам по согласованию с администрацией в период, когда позволяют производственные условия. Порядок и условия предоставления этого отпуска распространяются и на мужчин, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов несовершеннолетних детей ( ст.172 КЗОТ РФ);

участникам Великой Отечественной войны и всем приравненным к ним по льготам лицам - до 1 месяца в году (Федеральный закон «О ветеранах», принят Государственной Думой 16 декабря 1994 года, утвержден Президентом РФ 25 января 1995 года );

работникам - Героям Советского Союза, Героям РФ, полным кавалерам орденов Славы - продолжительность до 3 недель в году в удобное для них время года (ст.8 Закон РФ от 15.01.93 года)( Закон РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы»);

работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения - на 15 и 10 календарных дней, не считая времени проезда к учебному заведению и обратно (ст.195 КЗОТ РФ);

в других случаях, указанных в законодательстве.

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы должен оформляться приказ (распоряжение) об отпуске.

**Заключение.**

В данной работе я попытался детально рассмотреть большинство вопросов, связанных с временем отдыха. Каждый трудящийся должен точно знать свои права и требовать их исполнения от администрации предприятия. Со временем расширяется круг лиц, имеющих права на определенные льготы (дополнительный отпуск, различные перерывы и т.д.). Не все из них знают об этом. Поэтому я считаю, что работодатель, а в первую очередь профсоюз должен разъяснить работнику его права и обязанности в соответствии с ныне действующим законодательством. Необходимо также повышать правовую культуру населения через средства массовой информации, проводить разъяснительную работу.

**Список литературы**

1) Конституция РФ.

2) Федеральный Закон Российской Федерации «О прокуратуре» от 17 ноября 1995 года.

3) Федеральный Закон Российской Федерации «О статусе судей» от 21 июня 1996 года.

4) Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 года в редакции от 18 июня 1992 года «О социальной Защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

5) Закон Российской Федерации от 15 января 1993 года «О статусе героев Советского Союза, героев Российской Федерации и полных кавалеров Ордена Славы».

6) Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

7) Закон Российской Федерации от 9 июля 1993 года «О донорстве крови и ее компонентов».

8) КЗоТ Российской Федерации от 20 февраля 1996 года.

9) Хохрякова О.С. Комментарий законодательства об отпусках М: Юридическая литература, 1994 год.

10) Сыроватская Л.А. «Трудовое право» М Внеш.школа 1995 года.

11) Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. «Трудовой договор» М. Наука 1986 год.

12) Клюев А.А., Прудинский А.М. «Рабочим и служащим о трудовом законодательстве» Л. – 1989г.

13) Трудовое право России – учебник под ред. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Москва – 1998г.

1. Сыроватская Л.А. "Трудовое право", Москва, Высшая школа, 1995. [↑](#footnote-ref-1)
2. Хохрякова О.С. «Комментарий Законодательства об отпусках» М. Юрид. лит. 1994 г. стр. 11. [↑](#footnote-ref-2)
3. Сыроватская Л.А. "Трудовое право". М. Высшая школа. 1995. стр.167 [↑](#footnote-ref-3)