**Содержание**

**Введение** 3

**Понятие и виды времени отдыха** 4

**Кратковременный отдых** 6

**Понятие отпуска, виды отпусков** 12

## Заключение 24

## Список использованной литературы 25Введение.

Тема, которую я выбрала для своей контрольной работы, на мой взгляд, является очень актуальной на данный момент, так как 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. В последнее время появились изменения в законодательстве о времени отдыха, что повлекло за собой необходимость детального рассмотрения данного вопроса.

В своей работе я обобщу положения законодательства об отдыхе и рассмотрю вопросы, связанные с видами времени отдыха, главным образом – с отпусками. Ведь на практике постоянно возникают вопросы, связанные с применением действующего законодательства об отпусках – это вызвано прежде всего его громоздкостью и запутанностью. Особенно остро стоит эта проблема в летнее время, когда в стране начинается сезон массовых отпусков.

**Понятие и виды времени отдыха.**

Право на отдых относится к числу социально-экономических прав. Конституция РФ в п.5 статьи 37 закрепляет право каждого гражданина России на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные Федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

*Время отдыха* – это «время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению»[[1]](#footnote-1). Следовательно, время отдыха работник использует для удовлетворения своих личных потребностей, интересов, для восстановления затраченных сил.

Трудовое законодательство не предусматривает порядок использования времени отдыха, оно определяет лишь общие правила его предоставления за конкретный период, а именно: в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года. Что же касается порядка использования времени отдыха, это право самого работника.

Нормы Трудового кодекса РФ (а конкретно – главы 17-19), которые устанавливают правовое регулирование времени отдыха, распространяются на лиц, работающих по трудовому договору в организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности.

Статья 107 Трудового кодекса РФ предусматривает следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

Перечисленные виды времени отдыха условно можно разделить на две группы:

1). *Кратковременный отдых*. Сюда относятся перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные нерабочие дни;

2). *Отпуска*.

Для всех видов времени отдыха характерно то, что работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей, само время отдыха не включается в рабочее время. Однако работник обладает важными гарантиями: сохраняется место работы и время отдыха включается в трудовой стаж. Но существует и различие между видами времени отдыха первой и второй групп. В первом случае время отдыха оплате не подлежит, кроме специальных перерывов, предоставляемых по статье 109 Трудового кодекса РФ, а ежегодный отпуск полностью оплачивается в размере средней заработной платы.

## Кратковременный отдых.

## Перерывы в течение рабочего дня

Работа без отдыха в течение полного рабочего дня отрицательно воздействует на здоровье работника, поэтому законодательство предусматривает предоставление различных перерывов. Они даются всем работникам (обеденный перерыв) или, в дополнение к нему, отдельным категориям работников 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 двух часов и не менее 30 минут. 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. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства невозможно установить перерыв для отдыха и питания, работникам должна быть предоставлена возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка[[2]](#footnote-2).

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Рабочим и служащим, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (например: холодильниках, холодильных камерах), а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные *перерывы для обогревания и отдыха*, которые включаются в рабочее время. На работодателя возлагается обязанность обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников[[3]](#footnote-3).

Трудовым законодательством (статья 258 Трудового кодекса РФ) предусмотрены *перерывы для кормления ребенка*. Право на такой перерыв возникает у работающей женщины, которая имеет детей в возрасте до полутора лет. Ей предоставляется помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Если же у работающей женщины имеются двое и более детей в возрасте до полутора лет, то продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины эти перерывы присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Эти перерывы также предоставляются в соответствии со статьей 264 Трудового кодекса РФ лицам, воспитывающим детей без матери (одинокому отцу, опекуну, попечителю).

## Ежедневный отдых

Под ежедневным отдыхом понимается перерыв между окончанием рабочего дня (смены) и его началом в следующий день (смену). Продолжительность этого вида времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от продолжительности ежедневной работы и обеденного перерыва. На сегодняшний день законодатель не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. Обычно продолжительность этого вида отдыха бывает не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену).

## Еженедельный непрерывный отдых

Все рабочие и служащие имеют право на еженедельный непрерывный отдых. Продолжительность такого вида времени отдыха не может быть менее 42 часов[[4]](#footnote-4). Это правило должно соблюдаться во всех организациях независимо от организационно-правовых форм при установлении режимов работы и графиков сменности. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется со времени окончания работы накануне выходного дня и до начала работы в следующий после выходного день. Следует помнить, что она зависит от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), графика сменности, длительности рабочего дня или смены и т.п.

На основании статьи 111 Трудового кодекса РФ всем работникам предоставляются выходные дни (*еженедельный непрерывный отдых*). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. По законодательству общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации. При суммированном учете рабочего времени время еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшено в отдельные недели по сравнению со статьей 110 Трудового кодекса РФ. Вместе с тем в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Это является важной гарантией для работника.

Как правило, работа в выходные дни запрещается. Это связано прежде всего с охраной права работника на отдых. Привлечение работников к работе в выходные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации или индивидуального предпринимателя. Привлечение работников к работе в выходные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения либо устранения последствий катастрофы или производственной аварии, устранения последствий стихийного бедствия;

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Допускается привлечение к работе в выходные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц в соответствии с [перечнями](http://base.garant.ru/191058.htm) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной день. Привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному распоряжению работодателя[[5]](#footnote-5). Работа в выходной день компенсируется оплатой в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной день, ему предоставляется другой день отдыха. Запрещается привлечение к работе в выходные дни беременных женщин и работников моложе 18 лет.

Для отдельных категорий работников трудовое законодательство устанавливает дополнительные выходные дни. По статье 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Дополнительный выходной день предоставляется ежемесячно без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в [районах](http://base.garant.ru/178834.htm) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению[[6]](#footnote-6).

## Нерабочие праздничные дни

В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ *нерабочими праздничными днями* в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе [переносить](http://base.garant.ru/0.htm) выходные дни на другие дни.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

## В остальных случаях условия и порядок привлечения работников к работе в нерабочие праздничные дни, правила компенсации работы в эти дни аналогичны нормам, которые регулируют работу в выходные дни.

## Понятие отпуска, виды отпусков.

В соответствии с п.5 статьи 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору гарантируется право на оплачиваемый ежегодный отпуск. Это конституционное положение развито и конкретизировано в статье 2 Трудового кодекса РФ: в принципе обеспечения права каждого на справедливые условия труда, включая предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Право работников на отпуск не зависит от места работы, выполняемой трудовой функции, формы собственности, на основе которой ведется хозяйственная деятельность в организации, срока трудового договора.

Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск пользуются на общих основаниях как постоянные работники, так и работники, занятые на сезонных работах (статья 295 ТК РФ); работающие по совместительству (статья 286 ТК РФ); работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев (статья 291 ТК РФ); работники, работающие по трудовому договору у физических лиц (статья 305 ТК РФ); надомники (статья 310 ТК РФ). Лица, отбывающие уголовное наказание в виде исправительных работ, также имеют право на основной отпуск продолжительностью 18 рабочих дней, другие виды отпусков, предусмотренные законодательством о труде, предоставляются им на общих основаниях (п.6 статьи 40 Уголовно-исполнительного кодекса РФ). Правом на отпуск не обладают лица, заключившие гражданско-правовые договоры (например, договор подряда, поручения).

*Отпуск* – это ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодным отпуск называется потому, что он предоставляется один раз за каждый рабочий год.

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. В соответствии со статьей 121 Трудового кодекса РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с [трудовым законодательством](http://base.garant.ru/0.htm) и иными нормативными правовыми актами, коллективным или трудовым договором сохранялось место работы, в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Ежегодный отпуск – это общее понятие, включающее в себя все виды оплачиваемых отпусков, на которые работник имеет право в течение рабочего года. Ежегодные отпуска подразделяются на *основные* и *дополнительные*.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней[[7]](#footnote-7) – это минимальная продолжительность, гарантируемая на федеральном уровне. Следовательно, ежегодный основной отпуск не может быть менее 28 календарных дней. Вместе с тем он может быть более 28 календарных дней – так называемый *удлиненный основной отпуск*, предоставляемый отдельным категориям работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска различаются по их продолжительности, а также по основаниям возникновения и порядку предоставления.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

1. Работникам, занятым на работах с *вредными и (или) опасными условиями труда*: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений[[8]](#footnote-8).

В соответствии с ныне действующим списком таких работ продолжительность этого отпуска установлена от 6 до 36 рабочих дней.

2. Отдельным категориям работников, труд которых связан с *особенностями выполнения работы*. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ[[9]](#footnote-9).

3. Работникам с *ненормированным рабочим днем* (см. статью 101 Трудового кодекса РФ). Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней) определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, – органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления[[10]](#footnote-10).

4. Лицам, работающим в *районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях*. Согласно статьи 321 Трудового кодекса РФ продолжительность дополнительно оплачиваемых отпусков за работу в указанных районах и местностях равна 24 и 16 календарным дням соответственно.

Федеральными законами предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска и некоторым другим категориям работников:

- государственным служащим – за выслугу лет (в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ);

- прокурорским работникам – 5, 10 и 15 календарных (а судьям – рабочих) дней в зависимости от срока службы;

- гражданам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью 21 и 14 календарных дней (в зависимости от местности) сверх других отпусков, в том числе удлиненных;

- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию выше установленного уровня вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне в 1949-1963 годах, – 14 календарных дней.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации[[11]](#footnote-11).

В соответствии со статьей 120 Трудового кодекса РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

Трудовой кодекс предусмотрел порядок предоставления отпусков. На основе статьи 122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику *может быть* предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника *должен быть* предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам, или после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Что касается отпуска за второй и последующие годы работы, то он может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала – статья 136 Трудового кодекса РФ). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными [федеральными законами](http://base.garant.ru/0.htm), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время[[12]](#footnote-12). Например: работникам моложе 18 лет (статья 267 ТК РФ); участникам Великой Отечественной войны; работникам, пострадавшим в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС и другим. Женщины могут использовать ежегодный отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 260 ТК РФ); по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. По смыслу закона работники, имеющие право на использование ежегодного отпуска в удобное для них время, должны, как правило, заявлять об этом при составлении графика отпусков.

При составлении графиков отпусков следует учитывать возможности разделения отпуска на части и замены части отпуска денежной компенсацией. Согласно статьи 125 Трудового кодекса РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. А из статьи 126 Трудового кодекса РФ следует, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Правда не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Замена части отпуска денежной компенсацией происходит по инициативе работника – работодатель может, но не обязан удовлетворить эту просьбу.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой, согласованный с работником, срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда[[13]](#footnote-13). При применении этого правила не следует забывать, что рабочий год работников обычно не совпадает с календарным годом, на который составляется график отпусков.

Допускается отзыв работника из отпуска (за исключением работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда), но только с его согласия. Такой отзыв может иметь место, например, по производственным причинам. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Если при отзыве из отпуска использованная часть равна 28 или более календарным дням, то оставшаяся часть может быть заменена денежной компенсацией.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (стоит отметить, что согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, сформулированной в [Определении](http://base.garant.ru/12153360.htm) от 25 января 2007 г. N 131-О-О, работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную Трудовым кодексом РФ обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник[[14]](#footnote-14).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением в фактический последний день работы с работником производится полный расчет и ему выдается трудовая книжка, в которой днем увольнения записан последний день отпуска. При увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже использовал оплачиваемый отпуск, могут производиться удержания излишне выплаченных сумм за неотработанные дни отпуска.

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 учебных отпусков. 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 и т.п.; и регулируется статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

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

В соответствии со статьей 177 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 Трудового кодекса РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника). Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно. А работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, – в размере 50% стоимости проезда.

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 статье 255 Трудового кодекса РФ установлено, что женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнения родов – 86, а при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов. Такой отпуск предоставляется также работникам, усыновившим новорожденных детей, со дня усыновления до исполнения ребенку 70 дней (а при одновременном усыновлении 2-х и более детей – 110 календарных дней) (статья 257 ТК РФ).

Еще одним важным видом отпуска является отпуск без сохранения заработной платы. Такие отпуска предоставляются по различным основаниям (не за труд) и имеют разное целевое назначение: некоторые из них – для отдыха (льготные), другие – для определенных целей в связи с определенными обстоятельствами (специальные). Данный вид отпуска отличается от других отпусков тем, что предоставляется, во-первых, без сохранения заработной платы, во-вторых, без учета трудового стажа. Общее – лишь то, что за работником во всех случаях 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. Во всех случаях предоставление отпусков без сохранения заработной платы должно оформляться соответствующим приказом (распоряжением).

В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ 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. Отпуск предоставляется по просьбе работника и по усмотрению работодателя – это значит, что работодатель не вправе направить работника в такой отпуск помимо его желания. С другой стороны, работодатель может отказать в просьбе работнику. Вопрос об уважительности причин решается в каждом конкретном случае с учетом всех обстоятельств.

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Этот перечень не является исчерпывающим. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, – продолжительностью 15 календарных дней, а в средние – 10 календарных дней (статьи 173, 174 ТК РФ);

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – на время, необходимое для проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (статья 322 ТК РФ);

- женщинам – по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 3-х лет (с выплатой пособия по государственному социальному страхованию);

- работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни (статья 286 ТК РФ);

и в других случаях, предусмотренных в законодательстве.

Находясь в отпуске без сохранения заработной платы, работник может в любое время прервать его и выйти на работу, известив об этом работодателя письменно.

**Заключение.**

В данной работе я попыталась детально рассмотреть большинство вопросов, связанных с видами времени отдыха. Каждый трудящийся должен точно знать свои права и требовать их исполнения от работодателя. С каждым годом все больше расширяется круг лиц, имеющих права на определенные льготы (дополнительный отпуск, различные перерывы и т.д.), но все равно еще далеко не все идеально. Многие люди не знают свои права, также они не подозревают, какие им предоставляются льготы.

Поэтому я считаю, что работодатель, а в первую очередь профсоюз, должны разъяснять работнику его права и обязанности в соответствии с ныне действующим законодательством. Было бы целесообразно, чтобы работодатели еще при подписании трудового договора (соглашения) наряду с другими вопросами объясняли работнику его право на отдых. Необходимо также повышать правовую культуру населения через средства массовой информации, проводить разъяснительную работу.

**Список использованной литературы.**

## 1. Конституция Российской Федерации.

## 2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

3. Миронов В.И. Трудовое право России. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005.

4. [Гусов К.Н., Толкунова В.Н.](http://www.infanata.org/index.php?do=search&subaction=search&story=Гусов%20К.Н.,%20Толкунова%20В.Н.) Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2004.

1. Статья 106 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-1)
2. Статья 108 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-2)
3. Статья 109 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-3)
4. Статья 110 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-4)
5. Статья 113 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-5)
6. Статья 319 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-6)
7. Статья 115 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-7)
8. Статья 117 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-8)
9. Статья 118 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-9)
10. Статья 119 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-10)
11. Статья 116 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-11)
12. Статья 123 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-12)
13. Статья 124 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-13)
14. Статья 127 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-14)