**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

**«ЧИТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ЧитГУ)**

**Институт переподготовки и повышения квалификации**

Трудовое право

Контрольная работа

«Понятие и виды времени отдыха»

Выполнил студент группы

Бабкин С.

Проверил

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

г. Чита 2007

**План.**

**Введение** 3

**Перерывы для отдыха и питания** 3

**Выходные дни.** 5

**Отпуска** 6

**Заключение** 13

**Список литературы** 14

**Введение**

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на отдых.

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и кото­рое он может использовать по своему усмотрению.

Раздел V Трудового кодекса РФ призван обеспечить реализацию закрепленных в ст. 37 Конституции РФ прав, их конкретизацию и создание усилий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха.

Видами времени отдыха являются:

1. перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни (еженедельный непрерывный от­дых);
4. нерабочие праздничные дни;
5. отпуска.

**Перерывы для отдыха и питания**

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания про­должительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная про­должительность устанавливаются правилами внутренне­го распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невоз­можно, работодатель обязан обеспечить работнику воз­можность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, помимо перерыва для отдыха и питания пре­доставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), не реже чем через каждые 3 часа непре­рывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность переры­ва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ре­бенка (детей) 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.

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.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых по­мещениях, **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. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

**Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха** не может быть менее 42 часов. Продолжитель­ность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходно­го день. Она зависит от вида рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

**Выходные дни.**

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.

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.

Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опе­куну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

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

В соответствии со ст. 319 ТК РФ одному из родите­лей, работающему в районах Крайнего Севера и прирав­ненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без со­хранения заработной платы.

**Нерабочими праздничными днями** в Российской Федерации являются:

1. 1 и 2 января — Новый год;
2. 7 января — Рождество Христово;
3. 23 февраля — День защитника Отечества;
4. 8 марта — Международный женский день;
5. 1 и 2 мая — Праздник весны и труда;
6. 9 мая — День Победы;
7. 12 июня — День России;
8. 7 ноября — годовщина Октябрьской революции. День согласия и примирения.
9. 12 декабря — День Конституции Российской Феде­рации.

При совпадении выходного и нерабочего празднич­ного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие орга­низации), работы, вызываемые необходимостью обслу­живания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни.

**Отпуска**

**Понятие и виды отпусков.** Ежегодный отпуск — это гарантированное законом определенное число свободных от работы дней (помимо выходных, нерабочих празднич­ных дней), предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспо­собности с сохранением места работы (должности) и за­работной платы.

Отпуска предоставляются для различных целей. Так, для восстановления работоспособности и для отдыха пре­доставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, которые в свою очередь делятся на основные и дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска; по состоянию здоро­вья, по семейным обстоятельствам и др.

**Право на ежегодный оплачиваемый отпуск** относит­ся к числу основных трудовых прав работника. Оно га­рантируется Конституцией Российской Федерации (п. 5 ст. 37) всем работающим по трудовому договору незави­симо от организационно-правовой формы организации.

Увольнение работника во время пребывания его в от­пуске по инициативе работодателя не допускается (кро­ме случаев ликвидации организации). Вместе с тем ра­ботник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию.

Оплата времени отпуска должна производиться не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предо­ставляется работникам продолжительностью 28 календар­ных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удли­ненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными феде­ральными законами.

Цель удлиненных основных отпусков — гарантиро­вать работникам более длительный отдых с учетом воз­раста, состояния здоровья, характера работы и других об­стоятельств. Например, удлиненными отпусками продол­жительностью 42 и 56 календарных дней пользуются ра­ботники образовательных учреждений и педагогические работники других организаций1, работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК **РФ)** и др.

**Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска** предоставляются 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; работни­кам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работаю­щим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, **а** также **в** других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и фи­нансовых возможностей могут самостоятельно устанав­ливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Поря­док и условия предоставления этих отпусков определя­ются коллективными договорами или локальными нор­мативными актами.

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

В настоящее время до принятия соответствующих пе­речней действует Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в ко­торых дает право на дополнительный отпуск и сокращен­ный рабочий день, утвержденный Постановлением Гос­комтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/ П-22 с последующими изменениями и дополнениями1. Порядок применения Списка определен Инструкцией, ут­вержденной Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 ноября 1975 г. №273/П-20.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск име­ют работники, профессии, должности которых предус­мотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, т.е. непосредственно выполняющие работу, прямо предусмотренную Списком.

Он содержит также перечень общих профессий вне всех отраслей, и тогда неважно, в каком цехе, производстве занят работ­ник.

Продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе, профессии, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июня 1990 г. №647 для работников промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, гор­норудной промышленности и некоторых других базовых отраслей введен дополнительный отпуск за работу не только с вредными условиями труда, но и в подземных условиях, разрезах, карьерах длительностью от 4 до 24 ка­лендарных дней1.

В коллективном договоре или ином локальном нор­мативном правовом акте работникам, занятым на рабо­тах с вредными и (или) опасными условиями труда, до­полнительный оплачиваемый отпуск может быть уста­новлен и большей продолжительности.

**Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы**

Отдельным категориям работников, труд которых свя­зан с особенностями выполнения работы, предоставля­ется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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 Российской Феде­рации.

В качестве примера таких дополнительных оплачива­емых отпусков, предоставляемых в настоящее время, можно привести отпуска работникам, находящимся в Че­ченской Республике, предоставляемые в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 1994 г. «Об условиях оплаты труда и предоставлении дополни­тельных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике». Так, работникам территориальных органов, а также командированным в Чеченскую Республику пре­доставляется дополнительный оплачиваемый отпуск про­должительностью два календарных дня за каждый пол­ный месяц работы.

**Работникам с ненормированным рабочим днем** пре­доставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется кол­лективным договором или правилами внутреннего тру­дового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой от­пуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного со­гласия работника компенсируется как сверхурочная ра бота.

Порядок и условия предоставления ежегодного до­полнительного оплачиваемого отпуска работникам с не­нормированным рабочим днем в организациях, финан­сируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организаци­ях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Фе­дерации, — органами власти субъекта Российской Фе­дерации, а в организациях, финансируемых из местно­го бюджета, — органами местного самоуправления.

Дополнительный отпуск работникам с ненормирован­ным рабочим днем предоставляется в качестве компен­сации за особый характер работы, повышенную нагрузку и возможную в связи с этим работу сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность ежегодных основного и допол­нительных 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 и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегод­ного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачива­емые отпуска суммируются с ежегодным основным оп­лачиваемым отпуском.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основ­ной оплачиваемый отпуск, включается:

1. время фактической работы;
2. время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том чис­ле время ежегодного оплачиваемого отпуска;
3. время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последу­ющем восстановлении на прежней работе;
4. другие периоды времени, предусмотренные коллек­тивным договором, трудовым договором или ло­кальным нормативным актом организации.

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск возникает у работника с первого дня работы. Но для по­лучения этого отпуска необходим определенный стаж работы у данного работодателя, и только при наличии такого стажа работник вправе требовать предоставление отпуска.

При исчислении стажа работы, дающего право на еже­годный оплачиваемый отпуск, продолжительность рабо­чего дня и рабочей недели значения не имеют. Лица, за­нятые неполное рабочее время, получают ежегодный ос­новной оплачиваемый отпуск той же продолжительно­сти, что и выполняющие аналогичную работу с нормаль­ной продолжительностью рабочего времени.

Коллективным или трудовым договорами, а также локальными нормативными актами организации могут быть установлены и другие, помимо перечисленных в ч. 1 ст. 121 ТК РФ, периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачи­ваемый отпуск.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основ­ной оплачиваемый отпуск, согласно ч. 2 ст. 121 ТК РФ не включаются:

• время отсутствия работника на работе без уважигельных причин, в том числе вследствие его от­странения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

1. время отпусков по уходу за ребенком до достиже­ния им установленного законом возраста;
2. время предоставляемых по просьбе работника от­пусков без сохранения заработной платы продол­жительностью более семи календарных дней.

Этот перечень периодов времени отсутствия на рабо\* **те,** которые не включаются в стаж работы, дающий пра­во на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, явля­ется исчерпывающим.

В ч. 3 ст. 121 ТК РФ 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.

Право на использование отпуска за первый год рабо­ты возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По со­глашению сторон оплачиваемый отпуск работнику мо­жет быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ра­ботникам за каждый их рабочий год.

Стаж для получения ежегодного отпуска должен быть непрерывным. Закон регламентирует различный порядок предоставления отпуска в зависимости от того, за какой рабочий год он полагается — первый или последующие.

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

1. женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
2. работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

• в других случаях, предусмотренных федеральны­ми законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответ­ствии с очередностью предоставления ежегодных опла­чиваемых отпусков, установленной в данной организа­ции.

**Заключение**

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нера­бочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, закрепленных в ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нера­бочие дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**Список используемых источников.**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.93 N б/н (с изменениями на 9 июня 2001 года)//Российская газета N 197, 25.12.93
2. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ)
3. Под редакцией Пашкова А.С.; "Трудовое право России" (учебник) - Санкт-Петербург, издательство Санкт-Петербургского университета, 2003 г.
4. Хохлов Е.Б. "Экономические методы управления и трудовое право"- Ленинград, 1991 г.
5. Маврин С.П. "Правовые средства управления трудом на предприятии" - Ленинград, 2002 г.
6. Фатуев А.А. “Трудовое право в жизни человека” - Москва, “Юридическая литература”, 1998 г.