**КУРСОВАЯ РАБОТА**

По дисциплине: «Трудовое право »

Тема: «Порядок предоставления и использования трудовых отпусков»

2010

**Содержание**

Введение

1.Понятие времени отдыха

2.Виды времени отдыха

2.1 Перерывы в течение рабочего дня (смены)

2.2 Ежедневный (междусменный) отдых

2.3 Еженедельный непрерывный отдых. Выходные дни

2.4 Нерабочие праздничные дни

2.5 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

3. Ежегодные оплачиваемые отпуска

3.1 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

3.2 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

3.3 Отпуска специального назначения

3.4 Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков

4. Отпуска без сохранения заработной платы

Заключение

Список литературы

**Введение**

В Российской Федерации право на отдых является конституционным правом каждого. Трудовой кодекс призван обеспечить реализацию указанных конституционных гарантий, их конкретизацию и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха. Нормы ТК, регулирующие время отдыха, должны соблюдаться всеми работодателями независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности, на которой они базируются.

Трудовым кодексом регламентированы виды времени отдыха и их минимальная продолжительность, порядок чередования времени работы и времени отдыха, а также условия и пределы допустимых отклонений от установленных требований по использованию тех или иных видов времени отдыха. Особенности режима времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы (работников транспорта, связи и др.), определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 100 ТК).

Важная роль в регламентации времени отдыха принадлежит коллективным договорам, соглашениям и локальным нормативным актам работодателей. В них предусматриваются конкретная продолжительность тех или иных видов времени отдыха, например перерывов в течение рабочего дня (смены), порядок его предоставления и использования; могут устанавливаться и различные льготы для работников, касающиеся времени отдыха, например, предоставление дополнительных отпусков, специальных перерывов в работе и др. Особенности порядка предоставления и использования отдельных видов времени отдыха, а также его продолжительность могут быть установлены трудовым договором.

**Цель работы**: раскрыть понятие времени отдыха работника и его видов, изучив соответствующие нормативно-правовые акты и специальную литературу.

**1.Понятие времени отдыха**

Понятие времени отдыхаопределено в ст. 106 Трудового кодекса. В соответствии с ней ***время отдыха*** *— время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению* (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел или учебы, для развлечений и других занятий).

Данная формулировка позволяет выделить два юридически значимых обстоятельства, характеризующих правовое понятие «время отдыха».

Во-первых, таким обстоятельством является ***освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей***. Данное обстоятельство подтверждается отсутствием у работника производственных или служебных заданий в течение периодов отдыха.

Работник может работать по совместительству у другого работодателя. В этом случае он свободен от исполнения трудовых обязанностей по основному месту работы, то есть для основного места работы у него будет время отдыха. Но этот же период времени при исполнении трудовых обязанностей у другого работодателя становится рабочим временем на работе по совместительству. Работник может трудиться на условиях внутреннего совместительства. В этом случае временем отдыха могут быть признаны лишь периоды освобождения от исполнения трудовых обязанностей, как по основной работе, так и по совместительству.

Во-вторых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие «время отдыха», является ***использование входящих в него периодов работником по своему усмотрению***. Данное обстоятельство подтверждается отсутствием препятствий для распоряжения работником свободным от исполнения трудовых обязанностей временем по своему усмотрению [5].

**2.Виды времени отдыха**

В ст. 107 ТК PФ перечислены виды времени отдыха. К их числу отнесены:

1) перерывы в течение рабочего дня (смены);

2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

4) нерабочие праздничные дни;

5) отпуска.

В основу приведенной классификации времени отдыха положены периоды, в течение которых предоставляются соответствующие виды времени отдыха.

Существуют перерывы в течение рабочего дня (смены), период их предоставления ограничен рамками рабочего дня (смены).

Вторым видом назван ежедневный (междусменный) отдых. Предоставление данного вида времени отдыха обусловлено окончанием рабочего дня (смены), продолжается этот вид времени отдыха до начала следующего рабочего дня (смены). То есть в этом случае время отдыха ограничивается периодом окончания рабочего дня (смены) и началом нового, следующего за ним, рабочего дня (смены).

Следующий вид времени отдыха предоставляется в течение календарной недели в виде выходных дней, которые являются еженедельным непрерывным отдыхом по общему правилу.

Нерабочие праздничные дни определены федеральным законом, которым установлены названия и конкретные календарные даты, с которыми связано предоставление нерабочих праздничных дней, являющихся одним из видов времени отдыха.

Предоставление отпусков связано с наличием у работника соответствующего стажа работы. Следовательно, отпуск по общему правилу предоставляется за период трудовой деятельности у работодателя. Исключение составляют случаи предоставления отпусков отдельным категориям работников на льготных условиях, которые не связаны со стажем работы. Исключением являются и отпуска без сохранения заработной платы, которые ограничены определенным периодом, но предоставляются при наличии уважительных причин.

Перечисленные виды времени отдыха отличаются друг от друга и по продолжительности. Очевидно, что перерывы в течение рабочего дня (смены) меньше ежедневного (междусменного) отдыха. В свою очередь междусменный (ежедневный) отдых установлен меньшей продолжительности, чем выходные дни, как вид еженедельного непрерывного отдыха. Нерабочие праздничные дни являются особым видом времени отдыха, они по продолжительности, как правило, меньше еженедельного отдыха, но отдельные нерабочие праздничные дни равны по продолжительности выходным дням. Еженедельный непрерывный отдых по своей продолжительности меньше предоставляемых работнику отпусков. Причем одним из юридически значимых обстоятельств, позволяющих разграничивать еженедельный непрерывный отдых и отпуск, является именно продолжительность этих видов времени отдыха.

Предоставление перечисленных видов времени отдыха является обязанностью работодателя. Данная обязанность корреспондирует и право работников на получение каждого вида времени отдыха в случаях, предусмотренных законодательством.

Следует отметить, что в трудовом законодательстве виды времени отдыха не определяются исчерпывающим образом. Работодатель за счет собственных средств может обеспечить предоставление работникам других видов времени отдыха с соблюдением правила о недопустимости ухудшения их положения по сравнению с законодательством [5].

**2.1 Перерывы в течение рабочего дня (смены)**

В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК) и перерывы для обогревания и отдыха (см. ст. 109 ТК).

Перерывы в течение рабочего дня (смены), в зависимости от цели, с которой они предоставляются, делятся на общие и специальные. Общие перерывы установлены для всех категорий работников, а специальные — для отдельных.

Общим перерывом считается перерыв ***в работе для отдыха и питания***. Так, согласно 108 ТК РФ в течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв), который не включается в рабочее время. В силу указанной нормы обеденный перерыв предоставляется продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут [6]. Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается.

Следовательно, работник имеет право на освобождение от работы в течение рабочего дня (смены) продолжительностью от тридцати минут до двух часов. Данное время работник может использовать по своему усмотрению. В свою очередь у работодателя возникает корреспондирующая этому праву обязанность по предоставлению работнику ежедневного перерыва указанной продолжительности.

Как было указано ранее данный перерыв в соответствии с законодательством не подлежит оплате. Однако работодатель может за счет собственных средств оплачивать работникам время такого перерыва. В подобной ситуации положение работников по сравнению с законодательством улучшается, а, следовательно, действия работодателя являются законными и обоснованными.

Конкретная продолжительность перерывов (в пределах 2 часов) и время их предоставления на каждом предприятии устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, либо по соглашению между работником и работодателем. Как правило, перерыв для отдыха и приема пищи предоставляется по истечении четырех часов работы.

Длительность перерыва, время его начала и окончания определяются исходя из конкретных условий и специфики деятельности каждого подразделения и с учетом существующей в нем организации питания. Наличие в организации специально оборудованных мест для приема пищи позволяет работодателю установить продолжительность такого перерыва от 30 до 45 минут. Для удобства работников перерыв для отдыха и приема пищи может предоставляться им в разное время для того, чтобы они не тратили время освобождения от работы в очереди за пищей. Для достижения этой цели перерыв для отдыха и приема пищи может устанавливаться работникам структурных подразделений организации в различное время. Установление перерыва продолжительностью 45 минут в течение рабочего дня (смены) позволяет сократить работу в последний рабочий день при пятидневной рабочей неделе на 1 час. 15 минут (15 минут × 5 дней).

Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи в течение рабочего дня (смены) и его конкретная продолжительность могут быть определены по соглашению между работодателем и работником, в частности путем включения соответствующего условия в трудовой договор. Данное соглашение должно быть заключено в письменной форме. Отсутствие письменных доказательств его заключения лишает стороны трудового договора права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения его условий.

Отсутствие в правилах внутреннего трудового распорядка организации, трудовом договоре, приложении к нему условия о предоставлении перерыва в течение рабочего дня (смены) позволяет работнику самостоятельно воспользоваться данным перерывом, так как его предоставление не зависит от усмотрения работодателя. В этом случае действия работника должны признаваться законными, если продолжительность данного перерыва не превысила двух часов, то есть установленной законом продолжительности.

Однако в законодательстве предусмотрены случаи, когда работодатель вправе не предоставлять работникам данный перерыв. В ч. 3 ст. 108 ТК РФ говорится о том, что на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. В этом случае работодатель, как правило, организует прием работниками пищи на рабочих местах. Продолжительность отдыха и питания в подобной ситуации длится не более тридцати минут, так как использование 30 минут означает предоставление перерыва для отдыха и питания.

Перечень работ, на которых невозможно предоставление перерыва для отдыха и питания, а также места для отдыха и приема пищи работниками, занятыми на указанных работах, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Обеспечение работодателем отдыха и приема пищи в течение рабочего времени улучшает положение работников, так как предоставляемый для этой цели перерыв продолжительностью до 30 минут подлежит оплате, поскольку он входит в рабочее время [5].

Для отдельных категорий работников, в частности работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, продолжительность перерыва для отдыха и питания и порядок его предоставления определяются в специальных положениях об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха.

Так, согласно п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ диспетчеру службы УВД при работе в ночную смену должен быть предоставлен дополнительный перерыв продолжительностью 1 час с правом сна в специально оборудованном помещении.

Помимо обеденного перерыва в течение рабочего дня (смены) работникам могут предоставляться ***краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей***, которые включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда.

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

К специальным перерывам можно отнести, например, перерывы для производственной гимнастики, перерывы, предоставляемые для работающих в принудительном ритме (на конвейере и т.п.), перерывы для профессиональных пользователей компьютерами.

В ч. 2 ст. 108 ТК РФ говорится о том, что работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях на строительстве объекта зимой (например, на строительстве и ремонте дорог и др.), а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха. В соответствии с ч. 2 ст. 109 ТК РФ работодатель обязан предоставлять таким работникам специально оборудованные помещения для отдыха и обогревания.

Специальные перерывы могут быть предусмотрены и нормативными правовыми актами. Водителям автомобилей на междугородних перевозках согласно Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (утвержденному приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15) после первых трех часов непрерывного управления автомобилем предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут. В дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматривается не более чем через каждые два часа.

Специальные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются [8].

В случаях, предусмотренных ТК, работникам могут предоставляться ***целевые перерывы***. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей). Такие перерывы предоставляются не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления должна быть 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), как и специальные перерывы, включаются в рабочее время. Они подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК) [9].

**2.2 Ежедневный (междусменный) отдых**

***Ежедневный (междусменный) отдых***— это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва.

Трудовой кодекс не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. В соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами «Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту СП 2.2.2.1327-03», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ 23.05.2003 № 100, продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но не менее 8 часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы) (п. 10.24).

По сложившейся в организациях практике режим работы устанавливается таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену) [8].

Для отдельных категорий работников минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха установлена специальными отраслевыми актами.

Например, согласно Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем перерыва для отдыха и питания для водителей автомобилей должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее 12 часов.

Для водителей, осуществляющих междугородние перевозки, при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах не может быть менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из двух водителей, — не менее половины времени этой смены, с соответствующим увеличением времени отдыха непосредственно после возвращения к месту постоянной работы [8].

Согласно п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденного приказом Минтранса России от 16.05.2003 № 133, ежедневный отдых указанных работников не может быть менее 12 часов [9].

**2.3 Еженедельный непрерывный отдых. Выходные дни**

Еженедельный непрерывный отдых включает время с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Его продолжительность зависит от вида рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха - 42 часа (ст. 110 ТК). Она должна соблюдаться всеми работодателями при установлении режимов работы и графиков сменности (в том числе и на непрерывных производствах). Исключение из этого общего правила могут составлять случаи, предусмотренные ТК, иными федеральными законами и принятыми в соответствии с ними другими нормативными правовыми актами.

Исключение из общего правила о соблюдении минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха допускается при суммированном учете рабочего времени — она может быть уменьшена в отдельные недели, по сравнению с общеустановленной. Однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена.

Так, в соответствии с п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утвержденного приказом Министерства РФ по связи и информатизации от 08.09.2003 № 112, для работников, работающих посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов [8].

Реализация права на еженедельный непрерывный отдых происходит путем предоставления работнику выходных дней (ст.111 ТК РФ). ***Выходными днями***являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Однако и при пятидневной рабочей неделе и при шестидневной рабочей неделе непрерывная продолжительность еженедельного отдыха не должна быть меньше 42 часов. По сложившейся традиции при пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье.

В соответствии с ч. 2 ст. 111 TK РФ общим выходным днем работников является воскресенье. Второй выходной день устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Отсутствие в названных локальных нормативных актах условия о предоставлении второго выходного дня при пятидневной рабочей неделе позволяет определить этот день по соглашению между работником и работодателем. Оба выходных дня по общему правилу предоставляются подряд. Поэтому в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, а при их отсутствии по соглашению между работником и работодателем второй выходной день может быть предусмотрен предшествующим воскресному дню либо следующим непосредственно за ним [5].

В соответствии с ч. 3 ст. 95 ТК РФ накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. Данное правило призвано обеспечить соблюдение минимальной продолжительности непрерывного еженедельного отдыха, установленного в 42 часа. Следует иметь в виду, что введение шестидневной рабочей недели должно быть обусловлено производственными причинами.

В ч. 3 ст. 111 TK РФ говорится о том, что 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.

Это относится, в частности, к работодателям, у которых работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, организации бытового обслуживания, театры, музеи и др.).

Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на получение дополнительных выходных дней. Так, для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК). Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), 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 (ст. 319 ТК) [8].

**2.4 Нерабочие праздничные дни**

***Нерабочие праздничные дни***— это установленные Трудовым кодексом свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам. В соответствии со ст. 112 ТК 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.

В соответствии с ч. 1 ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час. Такое уменьшение происходит, если нерабочий праздничный день непосредственно предшествует рабочему дню или смене. В тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествует выходной, сокращение рабочего дня или смены законодательством не предусмотрено.

В ч. 2 ст. 95 ТК РФ говорится о том, что в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) на один час в предпраздничный день переработанный час компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, продолжительностью не меньше переработанного, или, с согласия работника, повышенной оплатой, установленной для сверхурочных работ. Таким образом, федеральным законом установлена обязанность работодателя сократить на один час рабочий день (смену) накануне нерабочего праздничного дня. Отсутствие возможности провести данное сокращение обязывает компенсировать переработанное работником время предоставлением другого времени отдыха либо повышенной оплатой. Вариант компенсации выбирает работник.

В соответствии с ч. 2 ст. 112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В соответствии с ч. 3 ст. 112 ТК РФ в нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), а также работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Работники, продолжающие работу в нерабочие праздничные дни, имеют право на получение установленных законодательством компенсаций.

В ч. 4 ст. 112 ТК РФ сказано о том, что в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни. Такой перенос осуществляется Правительством РФ для обеспечения непрерывного отдыха в выходные и нерабочие праздничные дни в ряде случаев с последующей отработкой предоставленных в связи с переносом дополнительных часов отдыха. Для того чтобы работники и работодатели могли заранее планировать соответствующие мероприятия, связанные с организацией труда и отдыха, названная норма предусматривает, что нормативный правовой акт Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

По сложившейся практике в тех случаях, когда режим труда и отдыха предусматривает работу в нерабочие праздничные дни (в непрерывно действующих организациях или связанных с ежедневным обслуживанием населения, круглосуточным дежурством и др.), правило о переносе выходных дней не применяется (разъяснение Минтруда России от 29.12.92 № 5 «О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями») [8].

**2.5 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

время отдых выходной праздничный

Одной из гарантий права работников на отдых является *запрещение*, как правило, *работы в выходные и нерабочие праздничные дни*.

В ч. 1 ст. 113 ТК РФ закреплено общее правило, согласно которому привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Из данного правила в этой же статье сделаны исключения, позволяющие привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии со ст. 113 ТК в зависимости от конкретных обстоятельств, указанных в этой статье, работодатель может привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни либо только с их письменного согласия, либо без такого согласия.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни *без их письменного согласия* допускается в следующих случаях:

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

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

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

Как следует из содержания приведенной нормы, закон не устанавливает исчерпывающего перечня случаев привлечения работников без их согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Вместе с тем он четко определяет, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников возможно *только в экстремальных ситуациях, в том числе ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части* (ч. 3 ст. 113 ТК)*.*

В ч. 3 ст. 113 ТК РФ допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий работников, организаций, финансируемых из бюджета, утверждаемыми Правительством РФ, а в других организациях – в порядке, определенном коллективным договором. Следовательно, привлечение перечисленных творческих работников бюджетных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно в том случае, если они указаны в перечне работников, утвержденных Правительством РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни *с их письменного согласия* допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 113 ТК).

Вместе с тем в согласно ч. 5 ст. 113 ТК работодатель может привлечь работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях. Однако при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, помимо перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, кроме письменного согласия самих работников работодатель обязан учитывать по этому поводу мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дополнительные требования установлены для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. В соответствии с ч. 7 ст. 113 ТК они могут быть с их письменного согласия привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц, не достигших 18 лет (ст. 259, 268 ТК).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допустимо только по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК) [8].

**3. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

Самым продолжительным видом времени отдыха является отпуск.

В трудовом законодательстве различаются следующие ***виды отпусков:***

• ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительной);

• специальные (по беременности и родам, для работников, совмещающих работу с обучением и др.);

• отпуска без сохранения заработной платы.

Важнейшим видом времени отдыха являются *ежегодный оплачиваемый отпуск* (основной и дополнительный) [6].

Ежегодный оплачиваемый отпуск как вид времени отдыха представляет собой *определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка*.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции РФ вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору.

Это означает, что, только заключив трудовой договор, работник вправе требовать от работодателя предоставления ему установленного федеральным законом ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с законодательством.

Гарантированное Конституцией РФ право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск конкретизируется в гл. 19 ТК.

Различаются: ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК).

**3.1 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск**

Ежегодный основной оплачиваемый отпус*к* — *это гарантированное законом число свободных от работы календарных дней, предоставляемое ежегодно всем работникам, состоящим в трудовых правоотношениях.*

Заключив трудовой договор, работник приобретает право на отпуск, который он может использовать на условиях и в порядке, предусмотренных законом. При этом не имеет значения, у какого работодателя он трудится (организация *—* юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, работодатель — физическое лицо), степень его занятости (полное или неполное рабочее время), место выполнения трудовых обязанностей (непосредственно в организации или на дому), основное место работы или работа по совместительству, форма оплаты труда, занимаемая должность, срок трудового договора и иные обстоятельства.

Работник не может быть лишен права на ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность полагающегося работнику ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена, в том числе и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным. За время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Это — одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

В соответствии со ст. 115 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть минимальным или удлиненным.

Минимальная продолжительность *ежегодного основного* оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

Для некоторых категорий работников установлены удлиненные *основные отпуска:*

• для несовершеннолетних — не менее 31 календарного дня;

• для работников научно-педагогических учреждений — 56 календарных дней;

• для государственных служащих — не менее 30 календарных дней;

• для прокурорских работников — 30 календарных дней, а для работающих в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями — 45 календарных дней;

• для судей — 30 рабочих дней, а для работающих в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями — 45 рабочих дней;

• инвалидам — не менее 30 календарных дней [6].

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена более минимальной (более 28 календарных дней), называются *удлиненными основными отпусками*. Удлиненные основные отпуска предоставляются в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК или другим федеральным законом. Цель таких отпусков — гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств [8].

Так, в соответствии со ст. 267 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день. Продолжительность отпуска работающих инвалидов независимо от группы инвалидности составляет не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Удлиненные отпуска продолжительностью 42 и 56 календарных дней предоставляются работникам образовательных учреждений в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Перечень педагогических работников, имеющих право на удлиненный оплачиваемый отпуск, определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующего типа и вида. Право на удлиненный отпуск имеют и иные работники, чьи должностные обязанности предусматривают выполнение педагогической работы.

В соответствии со ст. 5 Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружиемежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 49 или 56 календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах, при выполнении которых используются токсические химикаты, относящиеся к химическому оружию. Конкретная продолжительность такого отпуска зависит от степени вредности и опасности выполняемой работы.

Согласно постановлению Правительства РФ от 12.08.94 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» удлиненные отпуска предоставляются научным работникам, работающим в научных учреждениях (организациях). Научные учреждения (организации), финансируемые из федерального бюджета, вправе устанавливать удлиненные отпуска научным работникам, занимающим штатные должности и имеющим ученую степень - доктора наук - 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней.

Удлиненные отпуска предоставляются также государственным гражданским служащим — продолжительностью 30 или 35 календарных дней в зависимости от занимаемой должности (ст. 46 Закона о государственной гражданской службе) и некоторым другим категориям работников в соответствии с федеральными законами [3].

**3.2 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска**

В соответствии со ст. 116 ТК ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, с ненормированным рабочим днем, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано, главным образом, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает одновременно с правом на основной отпуск. В связи, с чем у работодателя возникает обязанность в установленные законодательством сроки предоставить работнику не только основной отпуск, но и дополнительный.

Ежегодные *дополнительные отпуска* предоставляются работникам:

• занятым на работах с вредными и (или) опасными условиям труда — 6 до 36 рабочих дней (ст.117);

• имеющим особый характер работы — от 6 до 36 рабочих дней (ст.118);

• с ненормированным рабочим днем (ст.119);

• работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — до 24 календарных дней, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,—16 календарных дней (ст.321);

• в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Наиболее распространенным *основанием предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков является занятость работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*. К таким работам в соответствии со ст. 117 ТК относятся: подземные горные работы, открытые горные работы в разрезах и карьерах, работы в зонах радиоактивного заражения и другие работы, связанные с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Правительство РФ своим Постановлением от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" (СЗ РФ. 2008. N 48. Ст. 5618) определило, что работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Названным Постановлением Министерству здравоохранения и социального развития РФ поручено в 6-месячный срок после вступления в силу этого Постановления установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

В настоящее время до принятия соответствующих нормативных правовых актов действуют Списки производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22. Порядок применения Списка определен Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.75 № 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. Минимальная продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренная в Списке в отношении той или иной работы, должности, - это минимальная гарантия для работника любой организации, занятого на данной работе.

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

Отдельным категориям работников дополнительный отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда устанавливается в соответствии с иными нормативными правовыми актами. Так, постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 02.07.90 № 647 для работников промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей введен дополнительный отпуск длительностью от 7 до 24 календарных дней за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах [3].

**3.3 Отпуска специального назначения**

В первую очередь это отпуска матерям, которые в свою очередь делятся на следующие виды:

• по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, а при рождении двух и более детей — 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов. Послеродовой отпуск может получить и отец, если, например, мать умерла при родах;

• матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери) предоставляется отпуск по уходу за ребенком до полутора лет с оплатой в размере минимальной оплаты труда и по уходу за ребенком от полутора до трех лет — отпуск без сохранения заработной платы.

**3.4 Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков**

Согласно ст. 122 ТК оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Основные и дополнительные отпуска предоставляются работникам один раз в рабочем, а не в календарном году. Рабочий год — это период времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцам), но в отличие от календарного года исчисляемый для каждого работника не с 1 января, а с той даты, с которой он принят на работу. Так, если работник поступил на работу 1 апреля 2002 г., то его первый рабочий год истекает 31 марта 2003 г., второй рабочий год — это период с 1 апреля 2003 г. до 1 апреля 2004 г. и т.д.

Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы.

В ч. 2 ст. 122 ТК РФ перечислены категории работников, которым работодатель обязан предоставить отпуск до истечения шести месяцев работы в организации. К их числу отнесены:

1) женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) работники в возрасте до восемнадцати лет;

3) работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

При этом право на отпуск возникает у них в полном размере.

В стаж, дающий право на отпуск,включается: фактически проработанное время; время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (время болезни, пребывания в учебном отпуске, время ежегодного оплачиваемого отпуска и др.); время вынужденного прогула при незаконном отстранении от работы; период отстранения от работы работника, не прошедшего медицинский осмотр не по своей вине, — ч.1. ст. 121 ТК РФ.

В ч. 2 ст. 121 ТК РФ перечислены периоды, которые не включаются в стаж работы, дающий право на отпуск. К ним отнесены:

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе отстранения от работы на законных основаниях, например при появлении на работе в состоянии опьянения;

2) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

Очередность предоставления отпусковопределяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График имеет обязательную силу, как для работников, так и для работодателя (ст. 123 ТК).

Отдельным категориям работников закон предоставляет право выбора времени использования отпуска. Таким правом пользуются несовершеннолетние (ст. 267 ТК), а также мужчины, которые вправе получить отпуск в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени их непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК).

Отпуска должны предоставляться ежегодно в установленный срок. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части, причем одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

Возможность замены отпуска денежной компенсацией ограничена законом (ст. 126 ТК). По письменному заявлению работника денежной компенсацией может быть заменена только часть отпуска, превышающая 28 календарных дней. Нельзя компенсировать в денежной форме отпуск беременным женщинам, несовершеннолетним и лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.Однако запрещено отзывать из отпуска беременных женщин, несовершеннолетних и работающих с вредными и опасными условиями труда.

В исключительных случаях и в порядке, установленном ст. 124 ТК, возможно продление или перенесение отпуска на следующий рабочий год. Отпуск может быть продленв случае болезни работника во время отпуска на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком. Продлевается отпуск и при исполнении работником государственных обязанностей, если для их выполнения законом предусмотрено освобождение от работы. Продление отпуска возможно и в других случаях, предусмотренных законом или локальными нормативными актами организации. Тем самым перечень оснований для продления отпуска может быть расширен работодателем.

Перенесение отпускана следующий рабочий год возможно только в исключительных случаях, если предоставление отпуска в текущем году может неблагоприятно отразиться на работе организации, индивидуального предпринимателя и с согласия работника. Запрещается непредоставление отпуска несовершеннолетним и работающим с вредными и опасными условиями труда [4].

**4. Отпуска без сохранения заработной платы**

*Отпуска без сохранения заработной платы* предоставляются работодателем работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. При этом процессуальным основанием данного отпуска должно быть письменное заявление работника. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем. Данный вид отпуска можно разделить на те, которые работодатель может предоставить работнику, и отпуска, которые он предоставить обязан. Так, 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 пяти календарных дней;

• работникам в случае болезни — на 3 дня в течение года. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт болезни;

• в других случаях [6].

**Заключение**

Подведем итоги вышесказанному.

Время отдыха *— время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению* (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел или учебы, для развлечений и других занятий). Как видно из данного определения, время отдыха и рабочее время *—* это противоположные по своей сути категории и, вместе с тем, они взаимосвязаны. Сокращение продолжительности рабочего времени влечет за собой увеличение времени отдыха и наоборот.

Право на отдых относится к основным правам человека. Всеобщая декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Конституция Российской Федерации (ст.37) закрепляя право на отдых, как конституционное право каждого человека, предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Реализация указанных конституционных гарантий, их конкретизация и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха — задача трудового законодательства и, прежде всего, Трудового кодекса.

ТК РФ регламентирует следующие *виды времени отдыха*: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни и отпуска; порядок их предоставления и минимальную продолжительность; особенности режима времени отдыха отдельных категорий работников и др.

**Список литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ с изм. 2008г.//Консультант Плюс.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации.-7-е изд. / под ред. Гусова К.Н.-М.: МГЮА КОДЕКС, 2008 -928с

3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - 5-e изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. - 1500 с.

4. Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н. Трудовое право. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 208 с.

5. Миронов В.И. Трудовое право России. – М.: Изд-во Журнал «Управление персоналом», 2004 – 1152 с.

6. Правоведение: Учебник / Под общей ред. В. А. Козбаненко. — 3-е изд. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006. — 1072 с.

7.Справочник практикующего юриста по трудовому праву. Сутягин В.А., Ершов И.А., Толмачев И.А.- М, 2008 -304с

8. Трудовое право России/ Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. — 608 с.

9. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу РФ. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф.,. Чиканова Л.А. - М.: Юрайт, 2007 -550с.