ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА ОФИЦЕРОВ ЗАПАСА

Кафедра: Юриспруденция

КУРСОВАЯ РАБОТА

По дисциплине: ТРУДОВОЕ ПРАВО

Тема: ПРАВО НА ОТДЫХ

Выполнил: Королёв Д.П.

Группа: ЮЗс-7Я

Руководитель: Никулин

г. Ярославль - 2009 год.

Оглавление

Введение

Время отдыха. Общие положения. Понятие времени отдыха

Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни

Отпуска

Заключение

Литература

Введение

«Никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду». Именно этой формулировкой в Конвенции о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 г.) косвенно закреплено право каждого на отдых.

«Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства» (статья 2 Конституции РФ). В соответствии с данным принципом Конституция РФ гарантирует право каждого на отдых (часть 5 статьи 37).

«В продолжение одной части суток сила должна отдыхать, спать, в продолжение другой части суток человек должен удовлетворять другие физические потребности – питаться, мыться, одеваться и т. д. Кроме этих чисто физических границ удлинение рабочего дня наталкивается на границы морального свойства: рабочему необходимо время для удовлетворения интеллектуальных и социальных потребностей, объем и количество которых определяется общим состоянием культуры. Поэтому изменения рабочего дня совершаются в пределах физических и социальных границ». Вот именно так признанный теоретик экономической науки, Карл Маркс, в фундаментальном труде «Капитал», который не потерял актуальности и в ХХI веке, констатировал необходимость обеспечения реализации естественно необходимого права на отдых.

Таким образом, реализация права на отдых требует необходимого для этого времени, поскольку данную величину настоящего игнорировать невозможно.

Время отдыха. Понятие времени отдыха. Общие положения

В трудовом кодексе Российской Федерации, принятом Государственной Думой 21 декабря 2001 года были впервые сформулированы общие понятия времени отдыха. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные ФЗ РФ продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

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

Положения Кодекса обеспечивают реализацию права работников на отдых путем установления максимальной продолжительности рабочего времени, ограничения работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени, законодательно закрепляют виды времени отдыха и их минимальную продолжительность, определяют порядок чередования рабочего времени и времени отдыха.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

Особенности регулирования времени отдыха работников конкретного региона могут быть отражены в региональном законодательстве о труде. При этом уровень трудовых прав и социальных гарантий работников не может быть понижен по сравнению с соответствующим уровнем, установленным федеральным трудовым законодательством.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ст. 3 ТК РФ).

Дополнительные гарантии работникам, касающиеся времени отдыха, могут быть предусмотрены в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах конкретных организаций. Однако они не должны содержать норм, ограничивающие трудовые права работников по сравнению с Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Предоставление дополнительных льгот в сфере времени отдыха может быть предусмотрено и непосредственно в трудовом договоре с конкретным работником, но при этом его положение не может быть ухудшено по сравнению с трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами организации.

Время отдыха предоставляется для восстановления сил и работоспособности работника. Использование времени отдыха целиком зависит от самого работника. Это может быть как отдых, так и другие сферы деятельности: учебы, надомная работа, творческая деятельность и т.д.

Видами времени отдыха являются (Статья 107 Трудового Кодекса РФ, виды времени отдыха):

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни

Перерывы для отдыха и питания.

Главным назначением выделяемого времени на отдых является уменьшение развивающегося в процессе труда утомления, профилактика переутомления. Чем более утомительна та или иная работа, тем больше времени на отдых следует предусматривать. Таким образом, основой для определения времени на отдых является величина утомления.

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

Время на отдых выделяется в зависимости от значений психофизиологических и санитарно-гигиенических элементов условий труда. 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.

Этот вид перерыва по общему правилу в рабочее время не включается и не оплачивается, если иное правило не установлено в правилах внутреннего трудового распорядка или ином локальном акте, принятым работодателем.

Цель такого перерыва - предоставить работнику дополнительное время для отдыха в связи со спецификой выполняемых трудовых функций. Примером таких перерывов являются:

перерывы для гимнастики;

перерывы, предоставляемые работающим в принудительном ритме работникам (тем, кто работает на конвейере);

перерывы для профессиональных пользователей компьютером (в зависимости от категории трудовой деятельности и уровня нагрузки за рабочую смену при работе с персональным компьютером устанавливается суммарное время регламентированных перерывов);

перерыв, предоставляемый диспетчерам, управляющим воздушным движением за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом - после двух часов непрерывной работы - им предоставляется перерыв не менее чем на 20 минут (П. 11 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ, утв. Приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. N 10).

на междугородных перевозках после первых 3 часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа. В том случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется (Приказ Минтранса РФ от 20.08.2004 N 15 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»).

работникам табачной промышленности специальные перерывы предоставляются в соответствии со ст.109 Трудового кодекса РФ, то есть, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (Приказ Минсельхоза РФ от 10 февраля 2003 г. N 51 «Об утверждении Правил по охране труда в табачной промышленности»);

работникам, занятым на производстве спирта, водки, коньяка, вин, пива и соков, специальные перерывы предоставляются в соответствии со ст.109 Трудового кодекса РФ (Приказ Минсельхоза РФ от 20 июня 2003 г. N 892 «Об утверждении Правил по охране труда при производстве спирта, водки, коньяка, вин, пива и соков»).

работникам, занятым в крахмалопаточной промышленности, специальные перерывы предоставляются в соответствии со ст. 109 Трудового кодекса РФ (Приказ Минсельхоза РФ от 10 февраля 2003 г. N 52 «Об утверждении Правил по охране труда для организаций крахмалопаточной промышленности»).

работникам, занятым в производстве хлебопекарных дрожжей, специальные перерывы предоставляются в соответствии со ст. 109 Трудового кодекса РФ (Приказ Минсельхоза РФ от 20 июня 2003 г. N 895 «Об утверждении Правил по охране труда при производстве хлебопекарных дрожжей»).

рабочим, выполняющим огнезащитное покрытие, следует предоставлять через каждый час работы 10-минутные перерывы, технологические операции по приготовлению и нанесению растворов следует чередовать в течение рабочей недели (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 11 июня 2003 г. N 141 «О введении в действие санитарных правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03).

при работе по организации грузовых перевозок на железнодорожном транспорте, которая осуществляется в противогазах и респираторах рабочим, периодически предоставляют технологический перерыв (не менее 15 минут) со снятием противогаза или респиратора в месте, свободном от пыления или выделения вредных веществ (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 4 апреля 2003 г. N 32 «О введении в действие Санитарных правил по организации грузовых перевозок на железнодорожном транспорте. СП 2.5.1250-03»)..

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

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора 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

Специальные перерывы для обогревания и отдыха.

Вышеназванные специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, следует отличать от специальных перерывов для обогревания и отдыха, которые предоставляются в необходимых случаях следующим работникам:

работающим в холодное время года на открытом воздухе;

работающим в закрытых необогреваемых помещениях;

грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;

другим работникам, в необходимых случаях.

Специальные перерывы для обогревания и отдыха включаются в рабочее время и оплачиваются наравне с фактически отработанным (рабочим) временем. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.

Статьи 110 и 111 TK посвящены непрерывному еженедельному отдыху.

Статья 110 устанавливает его продолжительность, ст. 111 – порядок реализации нормы, предусмотренной в ст. 110 ТК.

Регулирование еженедельного отдыха опирается на ратифицированные еще СССР Конвенции МОТ № 14 и 106.

Конвенция МОТ № 106 (1957 г.) касается вопросов еженедельного отдыха в торговле, учреждениях и в основном воспроизводит Конвенцию № 14 (1921 г.), которая затрагивает вопросы еженедельного отдыха на промышленных предприятиях.

Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха не изменена по сравнению со ст. 58 КЗоТ 1971 г.

Еженедельный непрерывный отдых представляет собой свободное от работы время между временем окончания работы в последний день календарной или рабочей (при работе по графику сменности) недели, включая выходные дни.

Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха исчисляется с момента окончания работы в последний рабочий день недели (накануне выходного дня) до момента начала работы в первый рабочий день следующей рабочей недели (после выходных дней) и зависит от вида рабочей недели (пятидневная, шестидневная) (см. ч. 1 ст. 111 ТК), графика работы (сменности), продолжительности рабочего дня.

При пятидневной рабочей недели должны предоставляться два выходных дня, при шестидневной – один.

Кроме того, при шестидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней сокращается и не может превышать 5 часов (см. ст. 95 ТК).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в отдельные периоды может быть меньше или больше 42 часов, но в среднем за учетный период эта норма отдыха должна быть соблюдена.

Положениями о рабочем времени и времени отдыха отдельных категорий работников нередко предусматривается минимальный предел еженедельного непрерывного отдыха при непременном соблюдении установленной его продолжительности в среднем за учетный период.

Например, Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 25 июня 1999 г. № 16 (Бюллетень нормативных актов. 1999. № 36. С. 73), предусмотрено, что в случае установления водителям при суммированном учете рабочего времени рабочих смен продолжительностью свыше 10 часов продолжительность еженедельного отдыха может быть сокращена, но не менее чем до 29 часов. В среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (см п. 23).

Положение о рабочем времени и времени отдыха работников эксплуатационных организаций связи, утвержденное постановлением Минтруда РФ от 17 ноября 1997 г. № 58 (Бюллетень Минтруда РФ. 1998. № 2. С. 49), предусматривает, что для работников, работающих посменно, а также для работников, у которых рабочее время учитывается периодами (т.е. при суммированном учете), продолжительность специального непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов. Но в среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (см. п. 27). См. также Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота, утвержденное постановлением Минтруда РФ от 20 февраля 1996 г. № 11 (Бюллетень Минтруда РФ. 1996. № 4. С. 52); Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов речного флота, утвержденное постановлением Минтруда РФ от 25 мая 1998 г. № 18 (Бюллетень Минтруда РФ. 1998. № 8. С. 42).

Нерабочие праздничные дни.

В праздничные дни по общему правилу никто не работает, за исключением отдельных категорий работников. Это работники, занятые в непрерывных производствах, в организациях, обслуживающих население, на неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работах.

Трудовой кодекс РФ предусматривает два правила, благодаря которым продолжительность отдыха в связи с нерабочим праздничным днем может быть увеличена:

Во-первых, при совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Во-вторых, Правительство России вправе переносить выходные дни на другие дни недели в целях рационального использования выходных и праздничных дней.

Нерабочие праздничные дни не являются поводом для того, чтобы уменьшить заработную плату. Однако это правило распространяется только на тех работников, кто получает оклад (должностной оклад).

«Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад)» - такое правило устанавливает у нас Трудовой кодекс РФ.

Следовательно, если зарплата не является окладом (должностным окладом), то это правило на не распространяется. За нерабочие праздничные дни, в которые работники не работали, работодатель обязан выплатить дополнительное вознаграждение.

Это касается работников, которым установлена любая система оплаты труда, отличная от повременной и повременно-премиальной, которые предполагают получение работником оклада – сдельная, сдельно-премиальная и другие.

В этих случаях в соответствие со ст. 112 ТК РФ «размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяется коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором».

Если в организации нет профсоюза – размер вознаграждения должен быть указан в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), специальном положении об оплате выходных дней, либо в приказах руководителя.

Трудовой кодекс РФ разрешает работодателю привлечь вас к работе в праздничные или выходные дни без вашего согласия в следующих исключительных 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, то есть 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.

В каких-то иных случаях, неназванных выше, привлечь вас к выполнению трудовых обязанностей в ваш выходной день или в нерабочий праздничный день работодатель может, но при соблюдении двух условий: во-первых, должно быть получено ваше письменное согласие, а, во-вторых, должно быть получено письменное мотивированное мнение профсоюзной организации.

Правила для отдельных категорий работников:

Инвалиды и женщины с детьми до 3-х лет могут привлекаться работодателем к работе в праздничный или выходной день помимо вышеперечисленных условий только в том случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с официальным медицинским заключением. Кроме того, работодатель обязан письменно ознакомить данных работников с их правом отказаться работать в выходной или праздничный день.

В любом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оформляется письменным распоряжением работодателя. Это важное правило, которое выступает своеобразной гарантией оплаты труда работнику: часы работы в выходной или праздничный день оплачиваются в повышенном размере.

Отпуска

Отпуск представляет собой некоторое число свободных от работы календарных дней (помимо нерабочих праздничных дней), которые предоставляются работнику для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности; при этом сохраняются место работы (должности) и средний заработок.

Виды отпусков:

ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

целевой дополнительный отпуск, который бывает:

оплачиваемый;

неоплачиваемый;

частично оплачиваемый.

В целом в трудовом законодательстве упоминаются такие виды отпусков:

Отпуск без сохранения заработной платы (такой отпуск вы брать не обязаны – он предоставляется вам по вашему требованию в случае необходимости);

Отпуск по беременности и родам (такой отпуск предоставляется по состоянию здоровья);

Отпуск работникам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома (естественно, такой отпуск предоставляется по необходимости и не ежегодно, а лишь в период, когда Вы усыновили малыша);

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет (в течение первых 1,5 лет женщине выплачивается пособие по уходу за ребенком, в оставшиеся 1,5 года такое пособие не выплачивается), предоставляемый женщине или отцу ребенка, или бабушке, дедушке, иному родственнику, опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком;

дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет;

дополнительный отпуск рабочим и служащим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

дополнительный отпуск рабочим и служащим, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы в одной организации;

дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем;

дополнительный отпуск рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных местностях;

дополнительный отпуск работающим на территориях в районах загрязнения от аварий на Чернобыльской АЭС (этот отпуск предоставляется Вам в виде меры социальной поддержки);

дополнительный отпуск участникам ликвидации аварий на Чернобыльской АЭС и других радиационных аварий (этот отпуск предоставляется Вам в виде меры социальной поддержки);

отпуск для сдачи экзаменов в вечерних (сменных) общеобразовательных школах;

отпуск в связи с обучением в вечерних профессионально-технических училищах;

дополнительный отпуск для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру;

дополнительный ежегодный отпуск аспирантам;

отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние учреждения профессионального образования;

отпуск в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних учреждениях профессионального образования;

отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту;

творческий отпуск (предоставляется военнослужащим - соискателям ученой степени кандидата или доктора наук; научно-педагогическим и научным работникам для подготовки докторской диссертации, сотрудникам органов внутренних дел, обучающихся в адъюнктуре, для завершения кандидатской или докторской диссертации и иным работникам в аналогичных случаях);

дополнительный отпуск государственного служащего за стаж работы («Общероссийский классификатор информации о населении. ОК 018-95», утвержден Постановлением Госстанарта РФ от 31.07. 1995 № 412).

Не все из вышеназванных отпусков являются отпусками, предназначенными для восстановления работоспособности работника. Некоторые из них носят иной характер- например, отпуск по беременности и родам или учебные отпуска, но регулируются трудовым законодательством, чтобы права работающих лиц на освобождение от основной работы соблюдались.

Всем лицам, работающим по трудовому договору в организациях любых форм собственности, независимо от срока трудового договора, степени занятости (полное или неполное рабочее время), занимаемой должности, формы оплаты труда предоставляются Ежегодные оплачиваемые отпуска. Они бывают двух видов: основной, в том числе основной удлиненный отпуск, и дополнительный отпуск за особые условия работы.

Ежегодные оплачиваемые отпуска. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- по общему правилу - не менее 28 календарных дней;

- в случаях специально оговоренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами – более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск). Такой отпуск, например, предоставляется:

педагогическим работникам - продолжительностью 42 или 56 календарных дней в зависимости от занимаемой должности и места работы (Ст. 334 Трудового кодекса; Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»);

муниципальным служащим - продолжительностью не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

работникам, занятым на работах с химическим оружием - продолжительностью 56 или 49 календарных дней (Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»);

гражданам пожилого возраста и инвалидам, работающим на условиях трудового договора, - продолжительностью 30 календарных дней (Федеральный закон от 2 августа 1995 г. N 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов»);

работникам в возрасте до 18 лет – продолжительность 31 календарный день (Ст. 267 Трудового кодекса РФ);

другим категориям работников – работникам органов прокуратуры, милиции, государственным гражданским служащим, научным работникам, работающим в научных учреждениях, работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ -инфицированных., иным работникам, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Необходимость в предоставлении такого отпуска вызвана характером и условиями труда, которые требуют от работника много сил. Восстановить такие силы он может, используя для отдыха предоставляемые ему дополнительные отпуска. Нужны Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и для нейтрализации воздействия на вас неблагоприятных факторов, условий, в которых вы работаете, в том числе, обусловленных режимом труда, климатом.

Этот вид отпуска предоставляется следующим категориям работников:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

работникам, имеющим особый характер работы;

работникам с ненормированным рабочим днем;

работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Впрочем, помимо указанных случаев, работодатель может, исходя из финансовых и производственных возможностей организации, сам устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок предоставления таких отпусков в каждой конкретной организации будет регулироваться положениями коллективного договора либо актом самой организации, которые принимаются с учетом мнения профсоюзного органа. Положения такого акта, договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с тем, что предусмотрено для него законами (например, устанавливать продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска меньше, чем это установлено законом), так как эти положения будут недействительными.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Такой отпуск может быть предоставлен, если труд осуществляется:

на подземных горных работах;

на открытых горных работах в разрезах и карьерах;

в зонах радиоактивного заражения;

на других работах, которые неблагоприятно воздействуют на ваше здоровье (физическими, химическими, биологическими факторами);

являетесь медицинским, ветеринарным и иным работником, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающим больных туберкулезом сельскохозяйственных животных (ФЗ от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в РФ»).

Минимальная продолжительность такого отпуска устанавливается Правительством РФ по согласованию с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Однако, пока Правительство не приняло новое постановление, продолжает применяться «список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утв. постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года N 298/П-22.

Существует также Инструкция о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 года № 273/П-20.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, профессии, должности которых предусмотрены по производствам и цехам списка.

Список содержит также перечень общих для всех отраслей профессий. Если работник трудится по профессии, отнесенной списком к профессиям для всех отраслей, то для предоставления дополнительного отпуска неважно, в каком цехе, производстве работает такой человек. Продолжительность дополнительного отпуска установлена в списке отдельно по каждой работе, должности и варьируется от 6 до 36 рабочих дней. Здесь нужно знать, что списком установлена лишь минимальная продолжительность дополнительного отпуска, поэтому на практике работникам могут установить в соответствии с актом организации, коллективным договором дополнительный отпуск и большей продолжительности.

Среди прочих условий, необходимых для получения дополнительного отпуска, следует учитывать, что в стаж работы будет включаться только время, фактически отработанное в соответствующих условиях.

При этом нужно знать, что засчитываться в стаж будут только те дни, когда работник фактически работал не менее половины рабочего дня в соответствующих условиях, но если такой работник считается «постоянно занятым» или «постоянно работающим», то ему в стаж могут засчитать только те дни, когда он фактически трудился полный рабочий день.

П.8 Инструкции о порядке применения списка (утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 года № 273/П-20) установлено, что право на получение дополнительного отпуска в полном размере возникает у работников, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

Данное правило, несмотря на то, что оно не было официально отменено, не должно применяться на практике, так как оно противоречит статьям 121 и 122 Трудового кодекса РФ. Во-первых, право на отпуск за первый год работы у работника возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. Во-вторых, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Поэтому даже по истечении 11 месяцев работы в организации работник не имеет право на получение дополнительного отпуска в полном размере.

Если работник имеет право на дополнительный отпуск в связи с работой во вредных условиях по разным основаниям, то отпуск ему предоставляется по одному из оснований.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы.

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

речь идет о работниках, территориальных органов Чеченской Республики, а также работниках, командированных в Чеченскую Республику (Постановление Правительства РФ от 31 декабря 1994 г. N 1440 «Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике»);

речь идет о врачах общей практики (семейных врачах) и медицинских сестрах врачей семейной практики (семейных врачей) за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет – им предоставляется отпуск в 3 дня (Пост. Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. N 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях»).

Вообще, перечень категорий работников, которым могут предоставлять такой дополнительный отпуск, минимальную его продолжительность, условия его предоставления определяются правительством Российской Федерации.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть меньше 3 календарных дней. При этом право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (Пост.Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный оплачиваемый (основной и дополнительный) отпуск должен предоставляться ежегодно. С сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Слово «ежегодно» в данном случае означает предоставление отпуска за каждый рабочий год, который в отличие от календарного исчисляется не с 1 января, а с того момента, когда работник приступил к работе. Так, если он начал работать 1 апреля 2004 г., то рабочий год у него начинается с этой даты и заканчивается 31 марта 2005 г.

Предоставление отпуска в первый год работы

Для возникновения права на отпуск необходимо отработать непрерывно не менее 6 месяцев, то есть, такой отпуск должен предоставляться на 7-м месяце работы. Несмотря на то, что отпуск предоставляется за рабочий год, а вы отработали только 6 или больше месяцев, это не значит, что продолжительность отпуска будет пропорциональна периоду работы. Отпуск предоставляется в полном объеме.

Но если продолжительность работы в организации меньше 6 месяцев и последовало увольнение, то у работника возникает право на денежную компенсацию за неиспользованный отпуск (Письмо Роструда от 23.06.2006 № 944-6 «О начислении компенсации за неиспользованный отпуск»).

Работодатель по просьбе работника может (но не обязан) предоставить отпуск и до истечения 6 месяцев работы в организации.

Однако работодатель обязан предоставить такой отпуск в случае, если к нему обращается:

женщина, которая хочет получить такой отпуск перед отпуском по беременности и родам либо сразу же после него;

работник, чья жена находится в отпуске по беременности и родам, в период отпуска по беременности и родам жены;

работник в возрасте до 18 лет в удобное для него время года;

работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев, в период с момента рождения ребенка до достижения им возраста 3 месяцев;

работник, с которым заключен трудовой договор на работу по совместительству, одновременно с отпуском по основному месту работы;

работник, супруг которого является военнослужащим, одновременно с отпуском супруга-военнослужащего;

работник из числа граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на Челябинской АЭС, в удобное для него время;

работник, из числа граждан, которые проживали в 1949-1963г.г. в населенных пунктах на территории РФ, подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, и получили суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения более 25 сЗв (бэр), в удобное для него время;

работник, являющийся инвалидом войны, ВОВ, ветераном боевых действий и иные лица, перечисленные в федеральном законе № 5-ФЗ, в удобное для него время;

Герои Советского Союза, Герои РФ, полные кавалеры ордена Славы в удобное для них время;

Герои Социалистического труда, полные кавалеры ордена Трудовой Славы в удобное для них время;

гражданин, награжденный знаком «Почетный донор России», а также знаком «Почетный донор СССР» в удобное для него время;

один из родителей (опекунов, попечителей), работающий в организации, расположенной в районе Крайнего Севера и приравненной к нему местности, в период поступления ребенка в возрасте до 18 лет в среднее или высшее учебное заведение, расположенное в другой местности.

Предоставление отпуска за второй и последующие годы работы

В последующие годы отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков (о чем будет сказано далее). Такой отпуск может предоставляться и авансом – то есть, до наступления права на получение отпуска. Но в любом случае, отпуск не должен предоставляться раньше, чем начинается рабочий год, за который он предоставляется.

Не разрешается пропорциональное Исчисление отпуска, исходя из числа проработанных месяцев. Если рабочий год у работника составляет с 1 мая по 30 апреля. В 2008 году работник по графику идет в отпуск в августе 2008 года. Соответственно, в августе работнику должен быть полностью предоставлен отпуск продолжительностью как минимум 28 календарных дней, а не из расчета фактически отработанных в данном рабочем году трех месяцев (с мая по июль). Исключение возможно лишь в случаях, которые специально предусмотрены законом, например при разделении отпуска по соглашению сторон.

Реализация права на отпуск при увольнении работника.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением за исключением случаев увольнения с работы за виновные действия. При этом днем увольнения считается последний день отпуска. В связи с изложенным работник имеет право использовать все дни полагающихся ему отпусков при увольнении независимо от того, за какой рабочий год они не предоставлены. Данному праву корреспондирует обязанность работодателя по предоставлению всех неиспользованных работником отпусков. Работодатель освобождается от данной обязанности при увольнении работника за виновные действия, то есть по основаниям, которые признаются дисциплинарным проступком. При увольнении по другим основаниям работник вправе потребовать от работодателя предоставления всех неиспользованных дней отпуска и определения даты увольнения в последний день отпуска.

При увольнении за виновные действия работник может обжаловать в судебном порядке основание увольнения, требовать его изменения на увольнение по собственному желанию, а также предоставления неиспользованных дней отпуска с указанием дат увольнения последнего дня отпуска. Признание судом увольнения работника за виновные действия незаконным и (или) необоснованным влечет возникновение у работодателя обязанности по изменению формулировки увольнения на собственное желание и по предоставлению работнику всех неиспользованных дней отпуска с указанием днем увольнения последнего дня отпуска.

Расторжение трудового договора по инициативе работника обязывает работодателя предоставить работнику все неиспользованные им отпуска. Невыполнение работодателем этой обязанности является основанием для заявления требований об обязании работодателя предоставить неиспользованные дни отдыха и определении датой увольнения последнего дня отпуска. Указанные требования могут быть заявлены работником как в суде, так и в государственной инспекции труда.

Работник при расторжении трудового договора по его инициативе и использовании всех отпусков с датой увольнения в последний день отдыха может отозвать заявление об увольнении только до начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. Однако запрет на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию противоречит ст. 37 Конституции РФ, гарантирующей свободное распоряжение работником своими способностями к труду. Данный запрет лишает работника права остаться на избранной им работе. Кроме того, увольнение работника при отсутствии у него соответствующего волеизъявления на момент прекращения трудового договора не может быть признано расторжением трудового договора по инициативе работника, так как такая инициатива на момент увольнения отсутствует. В связи с изложенным работник имеет право отозвать заявление об увольнении по собственному желанию в любое время до прекращения трудового договора. Длительный срок нахождения работника в отпусках в связи с увольнением по собственному желанию не является основанием для отказа в предоставлении отпусков и отзыва заявления об увольнении. Нахождение работника в отпуске позволяет работодателю на основании ст. 59 ТК РФ заключить с принимаемым на его место работником срочный трудовой договор, поскольку за находящимся в отпуске работником сохраняется рабочее место и средняя заработная плата. Приглашение другого работника также не может стать правовым основанием для отказа работнику в отзыве заявления об увольнении по собственному желанию. В данном случае работодатель может проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников, так как у него на рабочем месте оказываются два работника на законных основаниях. Один из них приглашен в порядке перевода на освобождающееся рабочее место, а другой - возвращается на это же место в связи с отзывом заявления об увольнении по собственному желанию. Однако этот вариант прекращения трудовых отношений применяется в случае принятия нового работника по трудовому договору с неопределенным сроком действия. Когда с ним заключен срочный трудовой договор на период отпуска работника, он подлежит увольнению в связи с истечением срока трудового договора.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и в том случае, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока, на который данный договор заключен. В этом случае предлагается считать датой увольнения последний день отпуска работника. Однако нахождение работника в отпуске после истечения срока его трудового договора означает продолжение трудовых отношений. В связи с чем заключенный с работником трудовой договор превращается из срочного в договор с неопределенным сроком действия. По этой причине увольнение работника по истечении срока трудового договора в рассматриваемой ситуации нельзя признать законным.

По всей видимости, при предоставлении работнику отпуска, выходящего за рамки срока, заключенного с ним трудового договора, работодатель и работник должны заключить дополнительное соглашение о продолжении трудовых отношений до окончания отпуска. В этом случае дата прекращения трудовых отношений определяется сторонами трудового договора в соответствии с законодательством, при ее наступлении данный договор может быть прекращен в связи с истечением его срока.

Реализация права на отпуск возможна и при сохранении с работниками трудовых отношений при смене собственника, реорганизации, изменении подведомственности (подчиненности) организации. В этом случае прежний работодатель вправе предоставить работникам все неиспользованные ими дни отпуска. Сохранение трудовых отношений с работниками, находящимися в отпуске, новым работодателем в этом случае будет происходить путем получения их трудовых книжек и внесения в них записи об изменении работодателя. С согласия работников они могут быть отозваны новым работодателем из отпуска с соблюдением требований трудового законодательства.

Таким образом, увольнение работника, изменение работодателя при смене собственника, реорганизации, изменении подведомственности (подчиненности) организации не являются препятствием для реализации права на все неиспользованные работниками отпуска. Исключения составляют случаи увольнения работников за неправомерные действия, повлекшие виновное нарушение трудовых обязанностей, то есть за совершение дисциплинарного проступка.

Отпуск без сохранения заработной платы.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется сотруднику по его письменному заявлению. Такой отпуск сотрудник может взять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска без содержания определяется по соглашению между сотрудником и администрацией фирмы (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без содержания делится на два вида:

отпуск, который администрация фирмы обязана предоставить по письменному заявлению сотрудника;

отпуск, который администрация фирмы может предоставить при наличии у сотрудника уважительных причин.

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.

Заключение

ПРАВО НА ОТДЫХ — одно из основных трудовых (более широко - экономических) прав человека.

Отдых - процесс восстановления умственной и физической работоспособности, протекающий в условиях прекращения деятельности, вызвавшей утомление. Различают пассивный и активный отдых. Пассивный отдых предусматривает прекращение предшествовавшей деятельности и полный физический покой организма, активный отдых — переключение активности организма на иной вид деятельности.

Отдых является одним из существенных условий сохранения и укрепления здоровья, поддержания высокой трудоспособности и достижения активного долголетия. Недостаточный отдых способствует кумуляции утомления, приводит к потере интереса к труду, снижению надежности оперативной деятельности, предрасполагает к нарушению состояния здоровья (профессиональные заболевания, производственный травматизм). Полноценный отдых является неотъемлемой чертой здорового образа жизни (Здоровый образ жизни) и обеспечивается за счет рациональной организации свободного времени, а также специальных восстановительных мероприятий, которые включаются в режим трудовой деятельности.

Среди различных физиологических закономерностей, присущих отдыху, особое практическое значение имеют неоднозначность его влияния, существенные различия восстанавливающего влияния разных фаз послерабочего периода, а также возможность стимуляции этого влияния за счет активизации отдыха. Неоднозначность влияния отдыха обусловлена различными условиями и целями его проведения. Полноценный в одних конкретных условиях, он оказывается совершенно неэффективным в других. В частности, далеко не всегда удлинение периода отдыха приводит к положительному результату.

Существенные различия восстанавливающего влияния различных фаз послерабочего периода проявляются при возобновлении работы через разные промежутки отдыха после прекращения деятельности. Так, А.В. Гилл (1929) установил наличие двух различных фаз послерабочего периода: первой фазы — быстрого восстановления и второй — медленного восстановления. Между этими фазами нет резкой границы: быстрое течение восстановительных процессов сменяется медленным.

В реальных условиях деятельности имеет место повторение нагрузок, которые могут приходиться на разные фазы восстановления. Наиболее благоприятным режимом деятельности и отдыха, позволяющим обеспечить высокую работоспособность при наименее напряженной деятельности органов кровообращения и дыхания, является режим с короткими периодами работы и отдыха; при этом каждая последующая нагрузка приходится на начальный период отдыха, которому свойственно быстрое течение восстановительных процессов, и поэтому переносится организмом легче, чем при режиме с длительными периодами работы и отдыха.

Выяснение неоднородности восстановительного потенциала разных фаз отдыха позволяет, таким образом, строить наиболее рациональные режимы деятельности и отдыха людей различных профессий.

Возможность стимуляции восстанавливающего действия отдыха осуществляется за счет использования активирующих влияний. Бытующее представление о том, что двигательный покой является наиболее эффективным отдыхом, не соответствует действительности. Еще Гиппократ (460—377 лет до н.э.) рекомендовал дифференцировать виды отдыха в зависимости от характера предшествующего утомления. «Те, которые утомляются от бега, должны бороться, — писал он, — а которые утомляются борьбою, тем должно бегать, ибо таким образом какая-либо часть тела, утомленная от трудов, лучше всего может согреться, укрепиться и отдохнуть». Однако исследования, давшие научное обоснование активному отдыху, были проведены лишь в начале 20 в.

И.М. Сеченов (1903), регистрируя изменения мышечной работоспособности при утомительной работе и различных видах отдыха, обнаружил, что отдых утомленных мышц, обусловленный деятельностью неутомленных мышечных групп, обеспечивает в 3—1 раза более эффективное восстановление работоспособности, чем полный физический покой. Стимуляция восстановительных процессов в условиях такого отдыха, получившего название активного, не ограничивается изменениями мышечной работоспособности, а представляет собой глубокую перестройку регуляции двигательной и вегетативных функций организма, сопровождающуюся повышением надежности жизнедеятельности. Важнейшим звеном формирующихся при активном отдыхе изменений является «эффект погашения» реакции кровообращения и дыхания, вызванных предшествующей утомительной деятельностью. Активный отдых в этих условиях приобретает свойства так называемой антинагрузки, устраняющей утомление, вызванное предшествующей деятельностью.

Физиологической основой активного отдыха является деспециализация, т.е. устранение односторонности влияния рабочей деятельности или условии, в которых она протекает. Такого рода деятельность оказывается утомительной не столько из-за своей «нагрузочности», сколько вследствие формирующейся дисгармонии функций. Устраняя эту дисгармонию, активный отдых повышает способность организма адаптироваться к утомительной или протекающей в неблагоприятных условиях деятельности.

Эффективность активного отдыха определяется утомительностью предшествующей работы и интенсивностью дополнительной деятельности. При утомительной работе наиболее эффективным оказывается включение в период отдыха легкой дополнительной деятельности. При легкой работе, напротив, наибольший восстановительный эффект оказывает включение интенсивной, напряженной дополнительной активирующей деятельности. Несоблюдение этого правила приводит к снижению эффективности активного отдыха, который в этом случае может оказаться менее результативным, чем полный покой организма.

С возрастом меняется направленность активного отдыха: если у молодых людей под влиянием дополнительной деятельности в период отдыха наиболее выражена стимуляция двигательной функции, то у пожилых людей основным является улучшение функций кровообращения и дыхания. Каждому из видов труда должна соответствовать конкретная форма активного отдыха в виде перерывов, дифференцированных по длительности и качественным особенностям, т.е. виду активирующей деятельности; пассивный отдых характеризуется только длительностью. Важную роль играет рациональный режим труда и отдыха.

Литература

Конвенция о защите прав человека и основных свобод.

Конституция РФ.

"Межотраслевые методические рекомендации "Определение нормативов времени на отдых и личные надобности" /д.б.н. Е.А. Деревянко (научный руководитель), к.б.н. Б.Н. Петуховым (руководитель и исполнитель работы), Н.С. Ударовой (ответственный исполнитель), О.А. Лихачевой, Л.П. Степановой, В.К. Хухлаевым, к.э.н. В.С. Серовым, Л.А. Садиковой, Л.Д. Евдокимовой, И.А. Калупиной; сотрудниками ВНИИФКа - к.пед.н. Н.И. Косилиной; ВНИИОчермета - к.м.н. Н.В. Волковым. утв. Госкомтрудом СССР/.

ТРУДОВЫЕ ПРАВА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ /Крылова Ольга, Гвоздицких Анна, юристы АНО "Центр социально-трудовых прав"/.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ, утв. Приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. N 10.

Приказ Минтранса РФ от 20.08.2004 N 15 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

Приказ Минсельхоза РФ от 10 февраля 2003 г. N 51 «Об утверждении Правил по охране труда в табачной промышленности».

Приказ Минсельхоза РФ от 20 июня 2003 г. N 892 «Об утверждении Правил по охране труда при производстве спирта, водки, коньяка, вин, пива и соков».

Приказ Минсельхоза РФ от 10 февраля 2003 г. N 52 «Об утверждении Правил по охране труда для организаций крахмалопаточной промышленности».

Приказ Минсельхоза РФ от 20 июня 2003 г. N 895 «Об утверждении Правил по охране труда при производстве хлебопекарных дрожжей».

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 11 июня 2003 г. N 141 «О введении в действие санитарных правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03.

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 4 апреля 2003 г. N 32 «О введении в действие Санитарных правил по организации грузовых перевозок на железнодорожном транспорте. СП 2.5.1250-03».

Конвенция МОТ № 106 (1957 г.).

КЗоТ 1971 г.

Бюллетень нормативных актов. 1999. № 36. С. 73.

Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота, утвержденное постановлением Минтруда РФ от 20 февраля 1996 г. № 11.

Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов речного флота, утвержденное постановлением Минтруда РФ от 25 мая 1998 г. № 18.

«Общероссийский классификатор информации о населении. ОК 018-95», утвержден Постановлением Госстанарта РФ от 31.07. 1995 № 412.

Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием».

Федеральный закон от 2 августа 1995 г. N 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов».

ФЗ от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в РФ».

Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года N 298/П-22.

Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 года № 273/П-20.

Постановление Правительства РФ от 31 декабря 1994 г. N 1440 «Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике».

Постановление Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. N 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях».

Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Письмо Роструда от 23.06.2006 № 944-6 «О начислении компенсации за неиспользованный отпуск».