Реферат

Трудовое право

по теме: "Рабочее время и время отдыха"

Содержание

Введение

Вопрос № 1. Понятие и продолжительность рабочего времени

Вопрос № 2. Режим рабочего времени

Вопрос № 3. Понятие и виды времени отдыха

Вопрос № 4. Понятие и виды отпусков

Заключение

Список литературы

## Введение

Конституция РФ закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст.37). Важное значение для восстановления трудоспособности и удовлетворения личных интересов и потребностей граждан имеет закрепленное в Конституции РФ право на отдых. Гарантиями права на отдых являются: установление максимальной продолжительности рабочего времени в ТК РФ (не более 40 ч в неделю), ограничение сверхурочных работ, установление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (он предоставляется всем работникам с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы). Трудовое законодательство предусматривает также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые различным категориям работников в дополнение к основным.

Рабочее время и время отдыха - это два взаимосвязанных института трудового права. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (например, простой не по вине работника, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены) и др.) ст.91 ТК.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав. В трудовых книжках отметка о работе с неполным рабочим временем не делается. Неполное рабочее время устанавливается обычно по соглашению сторон. Условие о неполном рабочем времени должно быть отражено в трудовом договоре или оформляться в качестве дополнения к нему. Закон не ограничивает круг лиц, для которых допускается работа на условиях неполного рабочего времени. Оно может быть установлено любому работнику по его просьбе и при согласии на это работодателя. [[1]](#footnote-1) Вместе с тем в случаях, указанных в ст.93 ТК РФ, работодатель обязан установить работнику по его просьбе неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Однако неполное рабочее время может устанавливаться не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя.

## Вопрос № 1. Понятие и продолжительность рабочего времени

Режим рабочего времени - один из важнейших факторов организации труда.

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени ст.91 ТК.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, это означает максимальную продолжительность рабочей недели для всех работников Российской Федерации независимо от того, на предприятии (в организации) какой организационно-правовой формы они работают, на временной или сезонной работе, пятидневной или шестидневной рабочей неделе. (8 часов в день - при пятидневной раб. Неделе, а при шестидневной - 6 часов 48 мин и 6 часов в предвыходной день).

Кроме нормальной различают сокращенную и неполную продолжительность рабочего времени.

Устанавливая продолжительность рабочего времени, законодатель принимает во внимание условия труда, характер работы, состояние здоровья, половозрастные особенности некоторых работников и ряд других обстоятельств. С учетом этого для отдельных категорий работников предусматривается сокращенная по сравнению с обычной продолжительность рабочего времени, т.е. норма рабочего времени менее 40 часов в неделю[[2]](#footnote-2). Такая норма также имеет характер максимально допустимой продолжительности рабочего времени для данных работников и работодателей.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;

5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I и II группы;

4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет; 4 часов в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины той нормы рабочего времени, которая установлена для лиц соответствующего возраста, т.е. для учащихся до 16 лет - не более 12 часов в неделю, а от 16 до 18 лет - 18 часов в неделю.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.). Например, Законом РФ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека ВИЧ-инфекции"[[3]](#footnote-3) и Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей"[[4]](#footnote-4) установлена 36-часовая рабочая неделя работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Также *сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для работников, занятых на работах с химическим оружием*, которые в соответствии со степенью их опасности распределяются по двум группам. Занятым на работах, отнесенных к первой группе, установлена 24-часовая, ко второй - 36-часовая рабочая неделя в соответствии с Федеральным законом от 7 ноября 2000 г. "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием"[[5]](#footnote-5).

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В трудовом законодательстве различают две разновидности неполного рабочего времени - *неполный рабочий день* и *неполная рабочая неделя*. Возможно сочетание неполной рабочей недели с неполным рабочим днем. В отличие от сокращенного рабочего времени, которое является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определенных условий труда или категорий работников и не влечет уменьшение оплаты труда, неполное рабочее время - лишь часть этой меры. Поэтому при неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав. В трудовых книжках отметка о работе с неполным рабочим временем не делается. Неполное рабочее время устанавливается обычно по соглашению сторон. Условие о неполном рабочем времени должно быть отражено в трудовом договоре или оформляться в качестве дополнения к нему. Закон не ограничивает круг лиц, для которых допускается работа на условиях неполного рабочего времени. Оно может быть установлено любому работнику по его просьбе и при согласии на это работодателя. [[6]](#footnote-6) Вместе с тем в случаях, указанных в ст.93 ТК РФ, работодатель обязан установить работнику по его просьбе неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Однако неполное рабочее время может устанавливаться не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя. Перевод на режим неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технологических условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации на срок до 6 месяцев (ст.73 ТК РФ).

Законодательством устанавливается не только недельная норма рабочего времени, но и максимально допустимая продолжительность ежедневной работы для ряда категорий работников. Продолжительность ежедневной работы оказывает непосредственное влияние на работоспособность человека. Длительная работа утомляет человека, приводит к снижению работоспособности. Поэтому важна регламентация продолжительности ежедневной работы (смены).

В ст.94 ТК РФ закреплено, что продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности.

Для инвалида рекомендуемая продолжительность ежедневной работы (смены) указывается в индивидуальной программе реабилитации, которая выдается по результатам медико-социальной экспертизы. Эта программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения во всех организациях независимо от их организационно-правовой формы.

В списке предусматривается продолжительность рабочего дня по каждой профессии, должности, виду работ и производства. Право на сокращенный рабочий день имеют работники, профессии и должности, которые предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, независимо от того, в какой отрасли находятся эти производства и цеха. При этом рабочий день сокращается, если работник фактически занят во вредных условиях в течение всего сокращенного рабочего дня. Работники, профессии и должности которых не включены в Список, но которые в отдельные периоды выполняют работы в производствах, цехах, по профессии и в должности с вредными условиями труда, предусмотренных Списком, сокращенный рабочий день в эти периоды должен устанавливаться той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе.

Для творческих работников организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством Российской Федерации, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

Установленные трудовым законодательством гарантии, обеспечивающие ограничение продолжительности рабочего времени, включают также правила, касающиеся продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, в ночное время.

Согласно ст.95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

*К работе в ночное время не допускаются*: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Инвалиды[[7]](#footnote-7), женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видео-съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере ст.96 ТК.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ст.282 ТК РФ (лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями) и иными федеральными законами.

Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период ст.99 ТК РФ.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих их нормальное функционирование;

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если о привлечении лица к сверхурочным работам не было издано соответствующего приказа, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководителей имелось (например, начальника цеха), работу также следует считать сверхурочной. Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг обычных обязанностей или работник выполнял другое порученное ему задание.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочная работа компенсируется оплатой в повышенном размере либо (по заявлению работника) предоставлением дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

## Вопрос № 2. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени - это распределение времени работы в пределах суток, недели, месяца, другого календарного периода.

Режим рабочего времени, установленный для работников, следует отличать от режима работы организации, так как они могут не совпадать. Режим рабочего времени работника - это вид рабочей недели (пятидневная или шестидневная), продолжительность ежедневной работы (смены), время ее начала и окончания, порядок перехода из одной смены в другую и т.д. Режим рабочего времени является составной частью внутреннего трудового распорядка и должен соблюдаться каждым работником. Режим рабочего времени может быть единым для всех работников организации либо различным для отдельных подразделений. Режим рабочего времени работников организации устанавливают сами.

Правовое регулирование режима рабочего времени в организации осуществляется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Вопросы режима рабочего времени, которые закрепляются на локальном уровне, должны соответствовать требованиям Трудового кодекса РФ, иным федеральным законам, коллективному договору организации, соглашениям.

Если определенный режим работы конкретного работника был установлен в трудовом договоре в качестве существенного условия труда, то его одностороннее изменение администрацией без согласования работника является незаконным[[8]](#footnote-8).

Режим рабочего времени должен предусматривать: продолжительность рабочей недели (ст.91, 92, 111 ТК РФ); работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников (ст.101); продолжительность ежедневной работы (смены) (ст.94 ТК РФ); время перерывов в работе (перерывы для отдыха и питания - ст.108 ТК РФ); специальные перерывы для обогревания и отдыха (ст.109 ТК РФ); перерывы для кормления ребенка - (ст.258 ТК РФ); число смен в сутки (ст.103 ТК РФ); чередование рабочих и нерабочих дней (соблюдение продолжительности междусменного, еженедельного непрерывного отдыха - ст.107, 110, 111 ТК РФ); работу в режиме гибкого рабочего времени (ст.105 ТК РФ); ведение суммированного учета рабочего времени (ст.104 ТК РФ).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Например, Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов речного флота, утверждено Постановлением Минтруда России от 25 мая 1998 г. [[9]](#footnote-9)

Ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

В соответствии со ст.119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. В случае его непредоставления период работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника - как сверхурочная работа (ст.152 ТК РФ).

На практике при составлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в него включаются должности работников, труд которых не поддается точному учету во времени, должности работников технического, хозяйственного персонала и др. Работники с ненормированным рабочим днем на общих основаниях должны освобождаться от работы в дни еженедельного отдыха, на них распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и питания и т.д. Целесообразность введения для тех или иных работников ненормированного рабочего дня определяется работодателем.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется соглашением сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.) ст.102 ТК РФ.

Режим гибкого рабочего времени - это форма организации труда. Организация вправе предусмотреть применение режимов гибкого рабочего времени в различных вариантах - как индивидуальное, так и коллективное. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства утверждены Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985.

Использование режима гибкого рабочего времени имеет место тогда, когда по каким-либо причинам (бытовым, социальным и т.п.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или неэффективно.

С одной стороны режим гибкого рабочего времени можно рассматривать как разновидность суммированного учета рабочего времени. С другой - его применение можно использовать и в рамках обычных режимов, так как смысл его сводится к тому, что работник должен обязательно находиться на рабочем месте в фиксированное время (например, с 10 до 17 часов при обычном режиме), а начало и окончание работы может быть "плавающим", что позволяет работнику более свободно распоряжаться своим временем. Это эффективный способ повышения производительности труда.

В качестве учетного периода могут применяться рабочая декада, рабочий квартал и другие варианты гибкого рабочего времени, которые удобны для организации и работников. Обязательным условием применения режима гибкого рабочего времени является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения заданий каждым работником и рациональным использованием рабочего времени.

Сменная работа - это работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг ст.103 ТК.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Несоблюдение этого срока нарушает право работника на своевременное информирование его об изменении условий труда.

Если введение графика сменности обусловлено изменением существенных условий трудового договора, то о его введении работник должен быть уведомлен в письменной форме не менее чем за два месяца (ст.73 ТК РФ). Утвержденный график сменности должен соблюдаться как работником, так и работодателем.

В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов. Учтенный период не может превышать одного года.

Суммированный учет рабочего времени может быть недельным, месячным, квартальным и даже годовым. Такой способ учета применяется, например, при организации работ по вахтовому методу, на транспорте и др. Это означает, что продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, а в случае возникновения вопроса об отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени ее норматив будет исчисляться из соответствующего периода. То же касается и недоработки в рамках такого периода. Допускается удлинение отдельных смен при условии уменьшения других смен в рамках учетного периода. Учет рабочего времени должен четко фиксироваться именно в установленном периоде. Переработки в пределах заранее установленного периода должны признаваться сверхурочными работами.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Чаще всего такой режим рабочего времени применяется на городском транспорте, в эксплуатационных службах, в организациях связи и др. Как правило, введение такого режима предполагает денежную компенсацию.

В локальном нормативном акте, который регулирует разделение рабочего дня на части, должны предусматриваться круг работников, величина продолжительности частей, на которые разделен рабочий день, перерывы между ними и др.

## Вопрос № 3. Понятие и виды времени отдыха

В соответствии со ст.37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом 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 ст.106 ТК.

Трудовой кодекс РФ призван обеспечить реализацию закрепленных в ст.37 Конституции РФ прав, их конкретизацию и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха. Видами времени отдыха являются ст.107 ТК:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

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

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы 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 (ст.258 ТК РФ).

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

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

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

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Это относится, в частности, к работникам непрерывно действующих организаций, когда в силу характера работы или по производственно-техническим условиям работа не может быть приостановлена и поэтому невозможно установить для всех работников общий выходной день; к работникам организаций, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, организации бытового обслуживания, театры, музеи, бани и т.п.).

Согласно ст.262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней регулируется разъяснением Минтруда России РФ от 4 апреля 2000 г. (с изм. от 15 апреля 2002 г) [[10]](#footnote-10)

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

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

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

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

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

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.), то положение о переносе выходных дней не применяется.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Существуют исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих *случаях:*

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийных бедствий;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации или ее отдельных подразделений.

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 этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

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

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

## Вопрос № 4. Понятие и виды отпусков

Ежегодный отпуск - это гарантированное законом определенное число свободных от работы дней, предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и заработной платы ст.114 ТК.

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

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных трудовых прав работника. Оно гарантируется Конституцией Российской Федерации (п.5 ст.37) всем работающим по трудовому договору независимо от организационно-правовой формы организации. Право на отпуск не может быть ограничено, отменено или утрачено в период работы. Оно должно обеспечиваться предоставлением отпуска в натуре, что является одним из основных принципов правового регулирования отпусков. В ст.2 ТК РФ закреплено право на справедливые условия труда, включая предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

Оплата времени отпуска должна производиться не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

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

Таким образом, ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

Цель удлиненных основных отпусков - гарантировать работникам более длительный отдых с учетом возраста, состояния здоровья, характера работы и других обстоятельств. Например, удлиненными отпусками продолжительностью 42 и 56 календарных дней пользуются работники образовательных учреждений и педагогические работники других организаций, работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст.267 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. "О продолжительности основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений"[[11]](#footnote-11)).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются 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, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности. В отдельных случаях их предоставление имеет целью стимулировать длительную работу в определенной сфере.

Например, на дополнительный отпуск продолжительностью до одного года не реже чем через каждые 10 лет имеют право педагогические работники образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ). Дополнительный отпуск установлен за стаж работы в качестве прокурора, следователя, научного или педагогического работника.

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

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

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, профессии, должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, т.е. непосредственно выполняющие работу, прямо предусмотренную Списком. Он содержит также перечень общих профессий вне всех отраслей, и тогда неважно, в каком цехе, производстве занят работник. Продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе, профессии, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июня 1990 г. для работников промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей введен дополнительный отпуск за работу не только с вредными условиями труда, но и в подземных условиях, разрезах, карьерах длительностью от 4 до 24 календарных дней.

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

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

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

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

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

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

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

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

другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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

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

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

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

Этот перечень периодов времени отсутствия на работе, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, является исчерпывающим. В ч.3 ст.121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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

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

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами (например, мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч.4 ст.123 ТК РФ).

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной работы организации. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса. Обычно графики вывешиваются в подразделениях или объявляются работникам под расписку. Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. *Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:*

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работниками и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Инициатива разделения отпуска обычно исходит от работника, но согласие работодателя необходимо. Это может решаться как при составлении графика ежегодных отпусков на календарный год, так и при непосредственном предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отказ работника от выхода на работу до окончания срока отпуска (независимо от причины) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда[[12]](#footnote-12).

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

При расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск должны применяться те же правила, что и при исчислении заработка за отпуск (ст.139 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

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

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть предоставлен ему только при наличии у него уважительной причины. Является ли причина уважительной - решает работодатель. Поэтому отпуска без сохранения заработной платы в таких случаях предоставляются по усмотрению работодателя.

*В то же время 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 заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 60 календарных дней в году;

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

работникам, осуществляющим уход за детьми, - в соответствии со ст.263 ТК РФ;

работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения (ст.173, 174 ТК РФ);

работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - продолжительностью до 3 недель в году в удобное для них время года. Ст.8 Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы"[[13]](#footnote-13), Ст.6 Федерального закона от 9 января 1997г. № 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы"[[14]](#footnote-14);

ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, в том числе и инвалидам, ветеранам труда - от 2 недель до одного месяца (ст.14-20 ФЗ от 12 января 1995 г. "О ветеранах" в ред. ФЗ от 02.01.2000. №40-ФЗ[[15]](#footnote-15)) и др.

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Находясь в отпуске, работник может прервать его и выйти на работу, поставив в известность об этом работодателя.

## Заключение

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (например, простой не по вине работника, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены) и др.) ст.91 ТК.

Рабочее время и время отдыха - это два взаимосвязанных института трудового права. Продолжительность трудовой деятельности работников определяется рабочим временем.

## Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 30.06.2006, с изм. от 11.07.2006).
2. Федеральный закон "О системе государственной службы РФ" от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 11.11.2003).
3. Федеральный закон "О государственной гражданской службе РФ" от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.02.2006).
4. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в РФ" от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 31.12.2005).
5. Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве т профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 01.12.2004, с изм. от 22.12.2005).
6. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005).
7. Закон РФ "О статусе судей в РФ" от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 05.04.2005).
8. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Под ред. Смирнов О.В.М., 2006.
9. Березуцкая Н. Правовое регулирование дополнительных отпусков за работу с вредными условиями труда // Закон и право. 2006. № 12.
10. Брюхина Е.Р. Проблемы предоставления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки // Трудовое право. 2006. № 10.
11. Жигастова Т.М. Рабочее время и время отдыха // Трудовое право. 2006. № 11.
12. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха // Консультант плюс. 2009.
13. Хохлов Е.Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Правоведение. 2006. № 8.
14. Шерстнева О. Порядок оформления больничного листа // Право и экономика. 2006. № 6.
1. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000. С. 8. [↑](#footnote-ref-1)
2. Нуртдинова А.Ф. Применение законодательства о рабочем времени и времени отдыха//Справочник кадровика. 2000. № 2. С. 14. [↑](#footnote-ref-2)
3. СЗ РФ. 1995. № 14. Ст. 1212. [↑](#footnote-ref-3)
4. СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 150. [↑](#footnote-ref-4)
5. СЗ РФ. 2000. № 46. Ст. 4538. [↑](#footnote-ref-5)
6. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000. С. 8. [↑](#footnote-ref-6)
7. Российская газета. 2002. 27 июля. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор М., 2000. С. 121. [↑](#footnote-ref-8)
9. БНА РФ. 1998. № 16. [↑](#footnote-ref-9)
10. БНА. 2000. № 23. С. 44; Российская газета. 2002. 8 мая. [↑](#footnote-ref-10)
11. Российская газета. 2002. 5 октября. [↑](#footnote-ref-11)
12. Миронов В.И. Ежегодный оплачиваемый основной и дополнительный отпуск. Отпуск без сохранения заработной платы// Справочник кадровика. 2000. № 5. С. 19. [↑](#footnote-ref-12)
13. ВВС РФ. 1993. №7. Ст. 247. [↑](#footnote-ref-13)
14. СЗ РФ. 1997 № 3. Ст. 349 [↑](#footnote-ref-14)
15. СЗ РФ. 2000. №2. Ст. 161 [↑](#footnote-ref-15)