План работы:

1. Введение……………………………………………………………………………………………3
2. Понятие и виды времени отдыха рабочих и служащих……………………………………………………………………………………………3
3. Отпуска и их виды……………………………………………………………………6
4. Виды времени отдыха сотрудников ОВД и их особенности……………………………………………………………………………………12
5. Заключение………………………………………………………………………………………16
6. Задача…………………………………………………………………………………………………16
7. Список использованной литературы……………………………17
8. **ВВЕДЕНИЕ.**

Впервые на законодательном уровне статья 106 Трудового кодекса Российской Федерации определила понятие времени отдыха. Право на отдых закреплено статьей 37 Конституции Российской Федерации. Работник исключительно самостоятельно решает вопрос о том, чем он будет заниматься в это время. Он в это время может выполнять домашние дела, заниматься спортом, учиться, развлекаться, заниматься работой в саду или огороде, выполнять какую-то работу и так далее.

 В статье 107 ТК РФ перечислены виды времени отдыха. К ним относятся перерывы в течении рабочего дня или смены, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

 Рассмотрению видов времени отдыха и посвящена данная работа.

**II.Понятие и виды времени отдыха рабочих и служащих.**

Статья 91 Трудового кодекса РФ устанавливает понятие «рабочее время». Это время в течение которого работник в соответствие с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствие с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Временем отдыха статья 106 Трудового кодекса РФ называет время в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Статья 107 определяет виды свободного времени, а именно:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

Рассмотрим более подробно виды свободного времени.

***Перерывы в течение рабочего дня (смены).***Для отдыха и питания статьей 108 ТК РФ предусмотрено предоставление работнику в течение рабочего дня (смены) перерыва продолжительностью не менее тридцати минут, но и не более двух часов. Когда предоставляется перерыв и на какой конкретный срок, решается в организации или по договоренности между работником и работодателем. При этом учитываются конкретные условия работы данного подразделения или организации в целом. Этот перерыв не входит в рабочее время и не оплачивается. Работнику предоставлено право использовать это время так, как считает необходимым. Может покидать территорию предприятия, организации.

Помимо перерывов, не входящих в рабочее время, могут быть предусмотренные специальные технологические перерывы, связанные с технологией производства и организацией труда. Они устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

При работе в условиях холодного времени года на воздухе или холодных помещениях работникам предоставляются перерывы для обогревания и отдыха. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются.

***Выходные дни.***

Статья 110 ТК РФ устанавливает, что продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть меньше 42 часов. В статье 111 ТК РФ сказано, что 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 где приостановить работу в выходные дни невозможно по производственно-техническим или организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

В соответствие со статьей 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1 и 2 января – Новый год;

- 7 января – Рождество Христово;

- 23 февраля – День защитника Отечества;

- 8 марта – Международный женский день;

- 1 и 2 мая – Праздник Весны и Труда;

- 9 мая – День Победы;

- 12 июня День независимости России;

- 7 ноября – годовщина Октябрьской революции, День согласия и примирения;

- 12 декабря – День Конституции Российской Федерации.

Запрет на работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливает статья 113 ТК РФ.

Привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни можно только с их письменного согласия в следующих случаях:

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

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельный подразделений.

зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельный подразделений.енной аварии дующ перерыва продолжите 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, порядок допуска устанавливается Правительством РФ, а в иных организациях – коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Привлечение инвалидов и 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. Работники этих категорий 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 праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной либо нерабочий праздничный день, ему может предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании или исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствие с перечными профессий, установленными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора или локального нормативного акта.

В соответствие с действующим в настоящее время на условиях статьи 423 Трудового кодекса РФ разъяснением Госком труда СССР и ВЦСПС от 8 августа 1966 года №13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» всем работникам в указанном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничные дни. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачивается время, фактически проработанное в праздничный день.

**III. Отпуска и их виды.**

***Ежегодный оплачиваемый отпуск.***

Право трудящихся на отпуск закреплено в статье 37 Конституции РФ. В ней прямо сказано, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируется установленная законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Это гарантированное Конституцией РФ право работника на отпуск нашло свое отражение и в статье 114 Трудового кодекса РФ, в соответствие с которой всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

С 1 февраля 2002 года в соответствие со статьей 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется законодательством. Для некоторых категорий работников законодательством установлены удлиненные отпуска.

Например работникам моложе 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск установлен продолжительностью 31 календарный день. Они могут его использовать в любое удобное для них время года, согласно статье 267 ТК РФ.

В соответствие со статьей 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ (в редакции Федерального закона от 9 июня 2001 года № 74-ФЗ)инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется также педагогическим работникам образовательных учреждений, работника научно-исследовательских, культурно-просветительских учреждений и некоторым другим. Продолжительность отпусков в этих случаях определяет Правительство РФ (ст. 334 ТК РФ).

При предоставлении работнику отпуска в календарных днях он продлевается на количество праздничных дней в этом периоде.

Удлинение отпусков за счет переработки в течение рабочего года или за счет неиспользованных выходных дней, как правило, не допускается. Исключения возможны только в тех случаях, которые прямо предусмотрены законодательством. Например статье 9 Закона РФ от 9 июня 1993 года №5142/1-1 «О донорстве крови и её компонентов» определено, что «после каждого дня сдачи крови и её компонентов донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию донора может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов». Эта же норма содержится в статье 186 ТК РФ.

Необходимо заметить, что действующее трудовое законодательство не предусматривает такой меры дисциплинарного взыскания, как уменьшение количества дней отпуска, установленного законодательством.

Ранее с соответствие с пунктом 6 постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 года «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» допускалась возможность применять к работникам, совершившим прогул, меру правового воздействия в виде сокращения продолжительности дней отпуска на число дней прогула. В соответствие с этим же постановлением оставшийся после снижения отпуск не мог быть меньше 24 рабочих дней.

В настоящее время возникает много вопросов о возможности применения указанного постановления. В статье 423 Трудового кодекса указано, что впредь до приведения действующих законов и иных нормативных актов в соответствие с Трудовым кодексом, они применяются в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Статьей 192 Трудового кодекса РФ четко определены дисциплинарные взыскания, которые могут налагаться на работника администрацией предприятия, учреждения, организации за нарушение трудовой дисциплины. Это замечание, выговор, и увольнение по соответствующим основаниям. (ст. 81 ТК РФ). Поэтому установленные постановлением Советом Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 года №745 дополнительные меры воздействия к лицам, совершившим дисциплинарный поступок (в том числе в части уменьшения очередного отпуска работникам, совершившим прогул без уважительных причин), применяться не должны.

***Дополнительные отпуска.***

Трудовое законодательство РФ предусматривает возможность предоставления работникам ежегодных дополнительных отпусков.

Круг работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска, определен статьей 116 Трудового кодекса РФ. В ней в частности указано:

«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.

Ежегодные дополнительные отпуска также установлены 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 (ст.117ТК РФ).

В данной статье указано, что 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).

Сейчас по разъяснению правого департамента Минтруда России и в силу статьи 423 Трудового кодекса РФ следует руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Список утвержден постановление ГК СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22 (с дополнениями и изменениями). Этот список будет действовать до утверждения Правительством РФ перечней производств, работ, должностей и профессий, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда.

Порядок применения вышеуказанного списка регулируется Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиумом ВЦСПС от 21 ноября 1975 года №273/П-20 «Об утверждении Инструкции 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».

В пункте 4 этой инструкции указано, что право на дополнительный отпуск имеют рабочие, инженерно-технические работники и служащие, профессии которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка не зависимо от того в какой отрасли народного хозяйства находятся производства и цеха.

В этой же инструкции указано, что полный дополнительный отпуск предоставляется работникам отработавшим на вредном производстве не менее 11 месяцев, работникам, отработавшим на вредном производстве менее 11 месяцев дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, постоянно занятым на производстве с вредными для здоровья условиями труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный отпуск (основной) предоставляется авансом. В тех случаях когда у работника право на ежегодный отпуск возникает в различное время, эти отпуска предоставляются ему одновременно и полностью. При этом, стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется отдельно, как по ежегодному, так и по дополнительному отпускам.

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается.

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 его минимальная продолжительность и условия его предоставления, также будут определены Правительством РФ.

В настоящее время такие ежегодный дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 12 рабочих дней предоставляются, например медицинским, ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи в соответствие с Федеральным законом от18 июня 2001г. №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации».

Постановлением правительства РФ от 30 декабря 1998 года №158 врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам таких врачей установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в этих должностях свыше 3 лет продолжительностью 3 рабочих дня.

Работники с ненормированным рабочим днем также имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Статья 101 Трудового кодекса РФ дает понятие ненормированного рабочего дня – особый режим работы, в соответствие с которым отдельные работники по распоряжению руководства могут привлекаться к выполнению работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Кроме этих ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, в соответствие со ст.321 ТК РФ в качестве компенсации по возмещению физиологических затрат граждан в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам работающим в местностях приравненным к районам Крайнего Севера 16 календарных дней. Общая продолжительность основного и дополнительного отпуск определяется путем сложения, соединение отпусков допускается не более чем за два года.

***Отпуск без сохранения заработной платы.***

Кроме перечисленных выше отпусков в соответствие со ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Вопрос о том, является ли причина, по которой работник просит предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, уважительной, решается работодателем. Он же с учетом интересов производства определяет возможность предоставления отпуска в указанное работником время, а также продолжительность предоставляемого отпуска.

Следует отметить, что продолжительность такого отпуска законодательством не определена. Однако необходимо иметь в виду, что стаж работы, дающий право на очередной оплачиваемый отпуск, как уже указывалось выше (ст.121 ТК РФ), включается время отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более семи календарных дней, о чем целесообразно предупредить работника заранее.

Возможность предоставления отпуска без сохранения заработной платы предусматривают и некоторые другие нормативные акты.

Так в соответствие со статьей 18 Федерального закона от 31 июля 1995 г. №119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» государственному служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом. Аналогичный отпуск такой же продолжительности предоставляется и муниципальным служащим в соответствие со ст.17 Федерального закона от 8 января 1998 г. №8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации».

Частью 2 статьи 128 Трудового кодекса РФ определяется перечень лиц которым работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы. В данный перечень входят:

- участники Великой Отечественной войны до 35 дней;

- работающие пенсионеры 14 дней;

- родители и жены (мужья) военнослужащих погибших или умерших при исполнении военной службы 14 дней;

- работающие инвалиды до 60 дней;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 дней;

Также предусмотрено предоставление отпуска без сохранения заработной платы в других случаях предусмотренных кодексом, федеральным законом, трудовым договором.

Например в соответствие со статьей 2 Федерального закона от 12 января 1995 года №5-ФЗ «О ветеранах» к категории ветеранов войны относятся военнослужащие в том числе уволенные в запас, сотрудники органов внутренних дел, сотрудники разведки и контрразведки, предприятий и военных объектов командированные в действующие части и выполнявшие боевые операции по защите Отечества, а также партизаны и члены подпольных организаций. В данную категорию входят также лица принимавшие участие в составе организаций Осоавиахима в сборе боеприпасов и военной техники, разминировании территорий и объектов. В соответствии со статье 22 этого же закона, лицам имеющим звание «Ветеран труда», после назначения им пенсии, в случае продолжения трудовой деятельности, также предоставляются отпуска без сохранения заработной платы сроком до 30 рабочих дней в году.

Помимо случаев перечисленных в части 2 статьи 128 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-женщинам по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет, отпуск может быть использован целиком или по частям лицами, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст.256 ТК РФ);

- совместителю, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст.286 ТК РФ);

- лицам работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нем местностях, на время необходимое им для проезда к месту использования отпуска и обратно (ст.322 ТК РФ).

Кроме того, работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, либо отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет в соответствии со ст.263 ТК коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно целиком или по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, может в любое время прервать этот отпуск и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

За время отпуска за работником сохраняется место работы (должность). Время отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях включается в общий и непрерывный стаж работы. Кроме того, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста засчитывается в стаж работы по специальности.

На практике возникает много вопросов о возможности направления работодателем (юридическим или физическим лицом) работников в так называемые «вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы в связи с ухудшением финансово-экономического положения предприятия.

Надо сразу же заметить, что «вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены.

В соответствие с разъяснением Министерства труда РФ от 27 июня 1996 г. №6, утвержденным постановлением Минтруда России от 27 июня 1996 г. №40, «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя» отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работников по семейным и другим уважительным причинам. Следовательно, отправление работников в неоплачиваемый отпуск без их согласия является грубым нарушением трудового законодательства.

**IV. Виды времени отдыха сотрудников ОВД и их особенности.**

Виды времени отдыха сотрудников органов внутренних дел их продолжительность, также как и продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствие с законодательством Российской Федерации, на что прямо указывает статьи 43 и 44 «Положения о службе в органах внутренних Дел».

На основании же статьи 18 Закона РФ «О милиции» сотрудник органов внутренних дел не зависимо от занимаемой должности, места нахождения и времени обязан:

- оказывать помощь, в том числе и первую доврачебную, гражданам, пострадавшим от преступлений, административных правонарушений и несчастных случаев, а также находящимся в беспомощном состоянии, опасном для их жизни;

- в случае обращения к нему граждан с заявлениями и сообщениями о событиях, угрожающих личной или общественной безопасности, либо в случае непосредственного обнаружения сотрудником милиции таких событий принять меры к спасению людей, предотвращению и пресечению правонарушения, задержанию лица по подозрению в его совершении, охране места происшествия и сообщить об этом в ближайшее подразделение милиции.

В данной статье законодатель прямо указывает, что сотрудник ОВД может исполнять обязанности по охране общественного порядка не зависимо от места его нахождения и времени суток. Таким образом, находясь в очередном отпуске, в праздничный или выходной день сотрудник милиции обязан исполнять свои должностные обязанности по охране прав и свобод граждан.

Положение о службе в органах внутренних дел оговаривает следующие виды свободного времени:

- перерывы;

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни;

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

Рассмотрим виды времени отдыха сотрудников органов внутренних дел.

***Перерывы.***

Здесь текст положения ссылается на трудовое законодательство, с оговоркой в ст.44 «В необходимых случаях

Кроме того, положением оговорен сокращенный рабочий день устанавливаемый сотрудникам ОВД исполняющих служебные обязанности во вредных условиях. Перечень должностей сотрудников ОВД, для которых устанавливается сокращенный рабочий день, а также порядок и условия его предоставления определяются Министром внутренних дел РФ. Однако следует отметить, что в перерывах сотрудник милиции должен действовать согласно ст.18 закона «О милиции».

***Ежедневный (междусменный отдых).***

Предоставление ежедневного (междусменного) отдыха сотруднику милиции закреплено Трудовым кодекс РФ, кроме того ст. 44 «Положения о службе в ОВД» оговаривает, что при необходимости сотрудники органов внутренних дел могут привлекаться к исполнению служебных обязанностей сверх установленного времени, а также в ночное время, выходные и праздничные дни. В этих случаях им предоставляется компенсация в порядке, установленном законодательством РФ о труде. Для сотрудников органов внутренних дел исполняющих служебные обязанности посменно, устанавливается одинаковая продолжительность дневных, вечерних и ночных смен.

***Отпуск.***

Для сотрудников органов внутренних дел устанавливаются следующие виды отпусков с сохранением денежного содержания:

- очередной ежегодный;

- краткосрочный;

- по болезни;

- каникулярный;

- в связи с окончанием учебного заведения МВД;

- дополнительный (за стаж службы, исполнение обязанностей во вредных условиях, за особый характер службы, а также награжденным почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД РФ»).

***Очередной ежегодный отпуск.***

Очередной ежегодный отпуск сотрудникам ОВД предоставляется продолжительностью 30 календарных дней, сотрудникам проходящим службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, - 45 календарных дней.

Очередной ежегодный отпуск должен быть предоставлен в соответствие с планами очередных ежегодных отпусков каждому сотруднику ОВД, кроме тех, кто в соответствие с действующим законодательством разрешается соединение очередных ежегодных отпусков за два года.

В отдельных случаях с разрешения прямого начальника – ежегодный отпуск может быть предоставлен в первом квартале следующего года.

Продолжительность ежегодного отпуска в году поступления на службу в органы внутренних дел исчисляется пропорционально отработанному времени из расчета одна двенадцатая часть отпуска за каждый полный месяц службы за период со дня поступления. При этом сотрудникам ОВД, которые имеют право на отпуск продолжительностью 10 календарных дней и более, оплачивается стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно, кроме того предоставляется сверх отпуска время на проезд. Отпуск продолжительностью менее 10 календарных дней может быть предоставлен сотруднику одновременно с очередным отпуском в следующем году.

Сотрудникам ОВД, проходящим службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, очередной отпуск за два года по их желанию может быть соединен. В случае перевода по службе указанных сотрудников в другие местности неиспользованный ими отпуск соединенный за два года предоставляется по новому месту службы. При служебной необходимости соединенный отпуск по новому месту службы может быть предоставлен в два срока с выдачей каждый раз перевозочных документов.

Один раз в два года одному из членов семьи сотрудника ОВД оплачивается стоимость проезда к месту проведения очередного отпуска и обратно.

***Краткосрочный отпуск.***

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, выполнения родственного долга, а также по другим уважительным причинам сотрудникам ОВД может предоставляться краткосрочный отпуск продолжительностью до 10 дней.

Краткосрочный отпуск в счет очередного ежегодно отпуска не засчитывается.

***Отпуск по болезни.***

Отпуск по болезни предоставляется сотрудникам ОВД на основании заключения военно-врачебной комиссии.

Продолжительность отпуска по болезни определяется характером заболевания. Время непрерывного нахождения в отпуске по болезни и на излечении в лечебных учреждениях не должно превышать четырех месяцев, кроме случаев, когда действующим законодательством предусмотрены более длительные сроки нахождения на излечении. Этот срок может быть продлен решением прямого начальника – от начальника управления, ему равных и выше на основании заключения медицинского учреждения. По истечении установленного срока непрерывного нахождения на излечении или в отпуске по болезни, сотрудники ОВД подлежат освидетельствованию военно-врачебной комиссией для решения вопроса о годности их к дальнейшей службе.

Время нахождения сотрудников ОВД на излечении в связи с полученными ими при исполнении служебных обязанностей ранением, контузией или увечьем не ограничивается. На медицинское освидетельствование указанные сотрудники направляются после окончания лечения или при определившемся исходе заболевания.

Отпуск по болезни в счет очередного ежегодного отпуска не засчитывается.

При увольнении сотрудников ОВД со службы отпуск по болезни не предоставляется.

***Каникулярные отпуска.***

Сотрудникам ОВД, обучающимся в учебных заведениях МВД Российской федерации по очной форме обучения предоставляются:

- зимний каникулярный отпуск продолжительностью 14 календарных дней;

- летний каникулярный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

***Отпуск в связи с окончанием учебного заведения.***

Выпускникам учебных заведений МВД РФ по окончании учебных заведений предоставляется отпуск сроком 30 календарных дней. Этот отпуск, а также отпуск, предоставляемый выпускникам высших и средних специальных учебных заведений других министерств и ведомств, принятым на службу в ОВД непосредственно по окончании этих учебных заведений, засчитывается в счет очередного ежегодного отпуска за текущий год.

Отпуск в связи с окончанием учебного заведения должен быть использован до направления выпускника к месту прохождения службы.

***Дополнительные отпуска.***

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж службы в органах внутренних дел предоставляется:

- после 10 лет службы – продолжительностью 5 календарных дней;

- после 15 лет службы - продолжительностью 10 календарных дней;

- после 20 лет службы – продолжительностью 15 календарных дней.

Продолжительность дополнительного ежегодного отпуска за службу во вредных условиях определяется в соответствии с законодательством.

Дополнительный ежегодный отпуск за особый характер службы предоставляется продолжительностью до 10 календарных дней для восстановления профессиональной работоспособности сотрудников органов внутренних дел, служба которых связана с повышенными физическими и нервными нагрузками.

Дополнительные отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно с очередным ежегодным отпуском или отдельно по его желанию, при этом общая продолжительность дополнительного и очередного отпусков не должна превышать 60 календарных дней, за исключением отпусков сотрудников органов внутренних дел, проходящих службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями.

Сотрудникам органов внутренних дел, имеющим право на дополнительный ежегодный отпуск за исполнение обязанностей во вредных условиях и за особый характер службы, дополнительный отпуск предоставляется по их выбору только по одному из оснований, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством.

***Особенности свободного времени сотрудников органов внутренних дел.***

Основной отличительной особенностью свободного времени сотрудников органов внутренних дел является постоянная ссылка на статью 18 закона РФ «О милиции». В любое время, в любом месте сотрудник органов внутренних дел обязан принять меры к пресечению преступлений и правонарушений, оказать помощь пострадавшим.

Положением о службе в органах внутренних дел также предусмотрены отпуска, которые не фигурируют в «Трудовом кодексе» РФ, такие как:

- отпуск по болезни;

- каникулярный;

- отпуск по окончании учебного заведения.

Также, особенность отпусков сотрудников органов внутренних дел, заключается в том, что на основании статьи 45 Положения о службе в органах внутренних дел сотрудникам органов внутренних дел, имеющим право на очередной и дополнительный отпуска общей продолжительностью более 40 календарных дней, по их желанию разрешается использование отпуска в два срока с оплатой стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно один раз.

В остальном, свободное время сотрудников органов внутренних дел регламентируется «Трудовым кодексом РФ».

**V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

 В заключении хочется отметить, что впервые законодательством определено понятие времени отдыха. Отдых во время и после работы имеет важное значение. Еще более важное значение имеет то, что законодатель определил противозаконность отправления работников в неоплачиваемый «вынужденный» отпуск. Свободный, достойный труд, как и свободный отдых, которые гарантирует государство - большой шаг к строительству демократического общества, которое провозгласила Конституция Российской Федерации.

**ЗАДАЧА.**

Для отдыха и питания статьей 108 ТК РФ предусмотрено предоставление работнику в течение рабочего дня (смены) перерыва продолжительностью не менее тридцати минут, но и не более двух часов. Когда предоставляется перерыв и на какой конкретный срок, решается в организации или по договоренности между работником и работодателем. Этот перерыв не входит в рабочее время и не оплачивается. Работнику предоставлено право использовать это время так, как считает необходимым. Помимо перерывов, не входящих в рабочее время, могут быть предусмотренные специальные технологические перерывы, связанные с технологией производства и организацией труда. Они устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

 Внутренним трудовым распорядком в данной организации по условию задачи установлена продолжительность перерыва 1 час 30 минут, что не противоречит Трудовому кодексу.

 Перерыв связанный с необходимостью кормить ребенка не является технологическим.

 Кроме того, Трудовым кодексом РФ перерывов для кормления детей не предусмотрено.

 Однако, Степанова на основании части 2 статьи 128 Трудового кодекса имеет право на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, до достижения им трех лет. Она данный отпуск не использует, можно предположить что она добровольно прервала отпуск по уходу за ребенком, предварительно предупредив работодателя.

 Таким образом:

- администрация предприятия правомерно приняла решение об отказе в предоставлении дополнительного перерыва экономисту Степановой для кормления ребенка на основании части 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации;

- перерывы для кормления ребенка Трудовым кодексом РФ не предусмотрены, для кормления ребенка Степанова должна использовать представленный администрацией на общих основаниях и в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка перерыв на обед.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

* 1. Трудовой кодекс РФ – М.: Бератор-Пресс, 2002.
	2. Трудовой кодекс РФ. Комментарии. – М.: Рератор-Пресс, 2002.
	3. Закон РФ «О милиции»
	4. Положение о службе в органах внутренних дел РФ
	5. Разъяснение Министерства труда РФ от 27 июня 1996 г. №6, утвержденным постановлением Минтруда России от 27 июня 1996 г. №40, «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя».
	6. Федеральный закон от 12 января 1995 года №5-ФЗ «О ветеранах.
	7. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. №119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации».
	8. Федеральный закон от 8 января 1998 г. №8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации».
	9. Постановление правительства РФ от 30 декабря 1998 года №158.
	10. Федеральный закон от 18 июня 2001г. №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации».
	11. Закон РФ от 9 июня 1993 года №5142/1-1 «О донорстве крови и её компонентов».
	12. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 года №273/П-20 «Об утверждении Инструкции 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».
	13. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 года №745