**Пермский Государственный Технический Университет.**

**Кафедра социологии и политологии.**

**Реферат.**

***Время отдыха и отпуск. Законодательный аспект.***

**Выполнил:**

**Проверила:**

**Пермь , 2008 г.**

**Содержание.**

Введение

Понятие и виды времени отдыха

Выходные и нерабочие праздничные дни

Понятие и виды отпусков

Продолжительность отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Отпуск без сохранения заработной платы

Заключение

Список литературы

**Введение.**

Продуктивность каждого человека имеет придел, определяемый утомлением и его последствиями. Ощущение усталости и связанное с ним прекращение различных видов деятельности является эффективным механизмом, предупреждающий переутомление организма. Этот механизм включается сравнительно рано- задолго до полного истощения всех резервов нервной системы и др. органов. Отдых, соответствующий произведенному усилию, вызвавшему утомление, приводит к исчезновению утомления. Если ежедневные усилия превышают возможности отдыха, человек постепенно приходит в состояние хронического утомления, которое характеризуется частым возникновением ощущения изнеможения, отсутствием интереса к работе, психической возбудимостью, склонностью к головным болям, отсутствием аппетита бессонницей. Наибольшая эффективность производственной деятельности человека может быть достигнута не при непрерывной работе, а при оптимальном чередовании труда и отдыха.

В предлагаемой работе рассматриваются вопросы, наиболее часто возникающие у работников в связи с определением продолжительности отпуска и времени отдыха и другие важные вопросы.

**Понятие и виды времени отдыха.**

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

Виды времени отдыха являются:

* Перерывы в течение рабочего дня ( смены )
* Ежедневный междусменный отдых
* Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)
* Нерабочие праздничные дни
* Отпуска

В законодательстве об отпусках, предоставляемых работникам, выделяются следующие обязательные перерывы в работе:

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, а где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Ст. 108 ТК РФ).

К тому же на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления этих перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. (Ст. 109 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. (Ст. 110 ТК РФ).

**Выходные и нерабочие праздничные дни.**

В Трудовом Кодексе говориться, что всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется 2 выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе -1 выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. У работодателей, приостановка работы у 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. (Ст. 111 ТК РФ).

Нерабочими праздничными днями являются:

* 1, 2, 3, 4 и 5 января –Новогодние каникулы
* 7 января – Рождество Христово
* 23 февраля – День Защитника Отечества
* 8 марта – Международный Женский День
* 1 мая – Праздник Весны и Труда
* 9 мая – День Победы
* 12 июня – День России
* 4 ноября – День Народного Единства

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

Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер которого определяется трудовым договором. Но наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад**.**

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней правительство российской федерации вправе переносить выходные дни на другие дни. (Ст. 112 ТК РФ).

По закону работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных настоящим кодексом.

При этом привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театральных и концертных организаций, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми правительством российской федерации с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно–техническим условиям работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно – разгрузочных работ.

Привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается при условии, если это им не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. (Ст. 113 ТК РФ).

**Понятие и виды отпусков.**

Отпуск представляет собой свободное от работы время, предоставляемое работникам для отдыха или других целей, в течение которого за ним сохраняется место работы или должность, а также средний заработок в установленных законом случаях.

Ежегодные отпуска делятся на следующие виды:

* ежегодный основной (минимальный и удлиненный);
* ежегодный дополнительный.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. (Ст. 114 ТК РФ).

 **Продолжительность отпуска.**

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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (Ст. 115 ТК РФ).

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. (Ст. 120 ТК РФ).

По закону возможно разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. 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.

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.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. (Ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.
* Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
* В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия 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. (Ст. 124 ТК РФ).

**Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.**

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными 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 неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность такого отпуска определяемом правительством российской федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

 (Ст. 117 ТК РФ).

Также и другим 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. (Ст. 118 ТК РФ).

Кроме того, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3-х календарных дней. 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.(Ст. 119 ТК РФ).

**Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.**

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 трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором **сохранялось** место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха
* Время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующее восстановление на прежней работы
* Период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине

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

* Время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего кодекса.
* Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
* Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. (Ст.121 ТК РФ).

**Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику **ежегодно**.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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 18 лет
* Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев
* В других случаях, предусмотренных федеральными законами

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствие с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. (Ст.122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными 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 у данного работодателя. (Ст.123 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд, а так же непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (Ст.124 ТК РФ).

**Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.**

По письменному заявлению работника, часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Но, не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). (Ст.126 ТК РФ).

В случае увольнения, работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. 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 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. (Ст.127 ТК РФ).

**Отпуск без сохранения заработной платы.**

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
* в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

(Ст.128 ТК РФ).

**Заключение.**

Знание законодательства о и времени отдыха и отпуске обязательно нужно каждому работнику и работодателю, т.к эти законы защищают работников от перегрузок. К тому же законодательство построено так чтобы, добиться наиболее полного, рационального и эффективного использования трудового потенциала организации. Поэтому и работодатель должен прекрасно знать Трудовой Кодекс, и не пользоваться юридической неграмотностью работников.

**Список литературы**

1. Трудовой Кодекс РФ.
2. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник.- 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Юрист, 1999.
3. А.В. Карпова. Психология труда: Учеб.для студ. высш. учеб. заведений – М.: Изд-во ВЛАДОС – ПРЕСС, 2003.