**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края**

**«Новороссийский колледж строительства и экономики»**

**(ГАПОУ КК «НКСЭ»)**

«Рабочее время и время отдыха»

Преподаватель: Трикоз Е.В.

**НОВОРОССИЙСК, 2023**

**Понятие рабочего времени, его виды**

Статья 37 Конституции РФ гарантирует, что каждому работающему по трудовому договору федеральным законом будет установлена продолжительность рабочего времени.

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. По продолжительности рабочее время подразделяется на следующие виды:

-нормальное;

-сокращенное;

-неполное.

Основным видом продолжительности рабочего времени является нормальная продолжительность, которая не может превышать 40 часов в неделю. Работодателю нельзя увеличить этот норматив ни по просьбе работника или профсоюза, ни по своей инициативе, но работодатель имеет право уменьшить нормальную продолжительность рабочего времени в организации. Нормальная продолжительность рабочего времени применяется по отношению к работникам, работающим в обычных (нормальных) условиях труда.

Сокращенное рабочее время устанавливается для следующих категорий работников.

1. Для работников моложе 18 лет. Для работников в возрасте от16 до 18 лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа и составляет 36 часов в неделю; в возрасте от 14 до 16 лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов и составляет 24 часа в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для категорий работников моложе 18лет (т.е. 12 и 18 часов в неделю соответственно).

2. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда. Нормальная продолжительность рабочего времени этих работников сокращается на 4 часа и составляет 36 часов в неделю. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Законодательством может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (учителей, врачей, женщин, работающих в сельской местности, и др.).

От сокращенного рабочего времени следует отличать неполное рабочее время. Неполное рабочее время представляет собой часть полной меры продолжительности труда, в отличие от сокращенного рабочего времени, которое представляет собой полную меру продолжительности труда. Неполное рабочее время может быть двух видов: неполный рабочий день (сокращается количество рабочих часов в день) и неполная рабочая неделя (сокращено количество рабочих дней). Возможно одновременное установление как неполного рабочего дня, так и неполной рабочей недели.

Установить неполное рабочее время возможно двумя способами:

1) по соглашению сторон: работник и работодатель могут как при приеме на работу, так и впоследствии договориться о том, что работник будет работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;

2) 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; также работодатели обязаны создавать инвалидам условия труда в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника (в отличие от работы по сокращенному времени) 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, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

На продолжительность рабочего времени также влияет такой фактор, как время суток, в которое выполняется работа. Особый характер имеет работа, которая выполняется в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Законодатель устанавливает ограничение для привлечения работника к работе (смене) в ночное время - она должна быть сокращена на один час. Сокращается та ночная смена, в которой более половины рабочего времени приходится на ночное время. Однако данное правило не распространяется на работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, и на работников, которые были специально приняты для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются:

-беременные женщины;

-инвалиды;

-работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;

-работники других категорий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Некоторых лиц разрешено привлекать к работе в ночное время только с соблюдением определенных требований. К таким лицам относятся: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники, имеющие детей-инвалидов; 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.

Все эти работники 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 они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Работник, уже работающий в ночное время, может в любой момент отказаться от работы в это время суток.

**Сверхурочное рабочее время**

Законодательство позволяет работодателю в экстренных ситуациях привлекать работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, но только по правилам, установленным в Трудовом кодексе Российской Федерации. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя считается сверхурочной.

Сверхурочная работа - это 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. Не считается сверхурочной та работа, которая выполняется в рамках ненормированного рабочего дня, по совместительству или сверх неполного рабочего времени.

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

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

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

3) 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;

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

5) 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.

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.

Допускается привлечение к сверхурочным работам с ограничениями:

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение этих категорий работников допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и работодатель в письменной форме ознакомил их с 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 оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**Совместительство**

По общему правилу работнику разрешается заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей.

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Совместительство может осуществляться работником по месту его основной работы (внутреннее) и в другой организации (внешнее). И внутреннее, и внешнее совместительство оформляется трудовым договором.

Внутреннее совместительство возможно лишь в том случае, если работа по совместительству будет выполняться работником по другой профессии, специальности и должности и в свободное от основной работы время. Исключение из этого правила установлено только для педагогических работников, которым внутреннее совместительство разрешается на аналогичной должности и по аналогичной специальности.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Работа по совместительству оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

**Режим рабочего времени, его виды**

Под режимом рабочего времени понимается порядок распределения рабочего времени в течение рабочего дня или смены. Режим рабочего времени должен предусматривать:

-продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);

-работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

-продолжительность ежедневной работы (смены);

-время начала и окончания работы;

-время перерывов в работе;

-число смен в сутки;

-чередование рабочих и нерабочих дней.

Эти показатели устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Трудовое законодательство определяет следующие виды режима рабочего времени:

- ненормированный рабочий день;

- режим гибкого рабочего времени;

- сменный режим;

- вахтовый режим;

- разделенный режим.

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.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Гибкий режим рабочего времени основывается на скользящем (гибком) графике работы, который устанавливается по соглашению сторон как при приеме на работу, так и в последствии. Данный режим рабочего времени может применяться при пяти-шестидневной рабочей неделе, а также при других режимах работы.

Применение режима гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, в порядок исчисления и величину доплат, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах. Необходимые записи в трудовую книжку работника вносятся без упоминания о режиме работы.

Сменная работа - это работа в две, три или четыре смены. Она 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. 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. Законом запрещена работа в течение двух смен подряд.

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

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. Количеств частей определяется работодателем с учетом потребностей производства. Такое разделение называется дробным режимом рабочего времени.

**Учёт рабочего времени**

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает не только обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, но и правила и виды учета рабочего времени. Различают два вида учета рабочего времени:

1) нормальный (ежедневный, недельный) учет рабочего времени;

2) суммированный (месячный, квартальный, годовой) учет рабочего времени. При равной продолжительности ежедневной работы осуществляется ежедневный (поденный) учет. В этом случае учетный период равен одному рабочему дню и его продолжительность, установленная в соответствующем порядке, полностью отрабатывается в тот же рабочий день.

Если продолжительность работы определяется графиком в пределах установленной нормальной продолжительности рабочего времени, то применяется еженедельный учет рабочего времени. В этом случае учетный период равен неделе.

Суммированный учет рабочего времени может быть введен только 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. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

При суммированном учете рабочего времени учитывается фактически отработанное время, а если работник переработал в какую-нибудь смену, то в рамках учетного периода он может недоработать до установленной продолжительности рабочего дня. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени работодатель устанавливает в правилах внутреннего трудового распорядка организации.

**Понятие и виды времени отдыха**

В России каждый имеет право на отдых. Это право гарантировано Конституцией Российской Федерации и распространяется на все категории работников, независимо от формы, в которой они реализуют свою способность к труду. Вместе с тем следует иметь ввиду, что право на отдых в выходные и праздничные дни, а также право на оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируется только лицам, работающим по трудовому договору. Это означает, что перечисленные гарантии не распространяются на граждан - индивидуальных предпринимателей и лиц, выполняющих работы и оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. ТК РФ относит к видам времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска

Рассмотрим эти виды более подробно.

Во-первых, 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 определяются соглашением между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (например, на автомобильном транспорте), 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.

Кроме вышеуказанных перерывов, в ТК РФ оговаривается порядок предоставления специальных перерывов для обогревания и отдыха 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 не обогреваемых 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.

Для работающих женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания дополнительно предоставляется перерыв 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 наконец 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.

Во-вторых, 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.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

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

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.

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

Работа в выходной и 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 одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и 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 или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конституция Российской Федерации гарантирует работающему по трудовому договору оплачиваемый ежегодный отпуск. В Трудовом кодексе Российской Федерации закреплено правило, согласно которому работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск - это время отдыха, предоставляемое работнику в соответствии с законодательством, в течение которого работник свободен от выполнения трудовой функции.

Все отпуска в зависимости от цели их предоставления можно разделить на две группы:

- отпуска, предоставляемые для восстановления трудоспособности работника;

- отпуска, предоставление которых связано с социальным статусом работника.

К отпускам первой группы относятся:

1) ежегодные основные оплачиваемые отпуска;

2) удлиненный основной отпуск (например, отпуск, предоставляемый работникам в возрасте до 18 лет (31 календарный день), педагогическим работникам (56 календарных дней), инвалидам (30 календарных дней) и т.д.);

3) дополнительные отпуска, предоставляемые:

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

- за особый характер работы.

К отпускам второй группы относятся:

1) отпуска работникам, имеющим семейные обязанности;

2) отпуска работникам, совмещающим работу с обучением;

3) отпуск без сохранения заработной платы.

В зависимости от сохранения заработной платы отпуска делятся на оплачиваемые и неоплачиваемые.

**Порядок предоставления отпусков**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Порядок исчисления продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска определяется законодательством.

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. Выходные дни в отпуск включаются и 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, включаются:

- 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. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;

- 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.

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.

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 трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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.

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.

ТК РФ устанавливает следующие случаи продления или переноса ежегодного оплачиваемого отпуска:

-временная нетрудоспособность работника;

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

-другие случаи, предусмотренные законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником 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 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.

Закон запрещает не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 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. Вторую часть отпуска можно дробить на любые части (в том числе на 1 - 2 дня).

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 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. ТК РФ не ограничивает основания отзыва из отпуска, его периодичности. Отзыв возможен хоть каждый год.

Трудовой кодекс Российской Федерации позволяет заменять часть ежегодного отпуска, которая превышает 28 календарных дней, по письменному заявлению работника денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Такой отпуск гарантируется отдельным категориям работников в большем размере для того, чтобы они могли восстановить свою трудоспособность. Например, ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сверх основного оплачиваемого отпуска 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. Цель этого вида отпуска - дополнительно к основному компенсировать временем отдыха неблагоприятные условия труда работника.

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.

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. 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 иных факторов.

Дополнительные отпуска должны предоставляться гражданам, на которых распространяется действие законодательных актов, установивших основания предоставления этих отпусков в безусловном порядке и в пределах указанной в этих актах продолжительности.

Социальные отпуска предоставляются работникам не в связи с необходимостью восстановить свои силы для лучшего выполнения трудовой функции. Они предоставляются работникам для выполнения их социальных ролей в обществе (мать, отец и т.д.). Сюда же можно включить и отпуска для работников, которые совмещают работу с обучением, отпуск без сохранения заработной платы.

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - ПО) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению этих лиц во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

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.

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

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случае исчисления среднего заработка для оплаты больничного листка не имеет значения для работников, оплата труда которых производится по должностным окладам.

В соответствии со ст. 20 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан работникам по письменному заявлению предоставляется три дня отдыха в году без подтверждения факта болезни медицинскими документами.

При увольнении 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 увольнении в связи с истечением срока трудового договора 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.