**Режим отдыха (время отдыха)**

**Понятие времени отдыха**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно ст. 106 Трудового кодекса РФ под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Виды времени отдыха**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно ст. 107 Трудового кодекса РФ видами времени отдыха являются:

• перерывы в течение рабочего дня (смены);

• ежедневный (междусменный) отдых;

• выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

• нерабочие праздничные дни;

• отпуска.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются для отдыха и питания (ст.108 Трудового кодекса РФ) или для обогревания и отдыха (ст.109 Трудового кодекса РФ).

Ежедневный (междусменный) отдых – это время с момента окончания работы и до ее начала на следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва. Для работников отдельных отраслей минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха установлена специальными нормативными правовыми актами (например, для водителей автомобилей и др.).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) всем работникам предоставляется продолжительностью не менее 42 часов (ст. 110, 111 Трудового кодекса РФ).

Нерабочие праздничные дни – это установленные Трудовым кодексом свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам (ст. 112 Трудового кодекса РФ).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отпуск, как вид времени отдыха, представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности). Различаются ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 114 Трудового кодекса РФ), отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно ст. 110 Трудового кодекса РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов и должна соблюдаться во всех организациях при установлении режимов работы и графиков сменности, в т.ч. и на непрерывных производствах. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с установленной (ст. 110 Трудового кодекса РФ). Однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Порядок предоставления еженедельного непрерывного отдыха работникам железнодорожного, автомобильного и водного транспорта, связи и некоторых других отраслей может регулироваться положением о рабочем времени и времени отдыха в этих отраслях.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Выходные дни**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно ст. 111 Трудового кодекса РФ выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю; при 6-дневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, у которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников организации.

Некоторые категории работников, помимо общих выходных дней имеют право на дополнительные выходные дни. Так, для ухода за детьми-инвалидами одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Нерабочие  праздничные  дни**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно ст. 112 Трудового кодекса РФ 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. В соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно ст. 113 Трудового кодекса РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение 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.