**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. Женщинам,  работающим  в  сельской  местности,  может  предоставляться  по их  письменному  заявлению  один  дополнительный выходной  день  в  месяц  без  сохранения  заработной   платы. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещается, за  исключением  случаев,  предусмотренных ст.  113 Трудового кодекса РФ.

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

**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.