Право на отдых



Гарантированное Конституцией РФ право граждан на отдых является одним из основополагающих принципов трудового права и обеспечивается нормами трудового законодательства. Согласно ст. 2 Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Статьей 106 ТК РФ время отдыха определено как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В соответствии со ст. 107 ТК РФ ко времени отдыха относятся:

- Перерывы в течение рабочего дня (смены), которые подразделяются на включаемые в рабочее время и не включаемые в рабочее время.

К перерывам, которые включаются в рабочее время, относят: технологические перерывы (обусловлены особенностями технологического процесса, например, предоставляются работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе); перерывы для кормления ребенка (предоставляются женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый). Не включают в рабочее время перерыв для отдыха и питания.

- Ежедневный (междусменный) отдых (период времени с момента окончания работником работы в одни сутки до начала им работы в другие сутки, его продолжительность ТК РФ не определена).
- Выходные дни, продолжительность которых не может быть менее 42 часов в неделю.
-Нерабочие праздничные дни.
- Отпуска, (ежегодный основной оплачиваемый отпуск; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск; отпуск без сохранения заработной платы и целевые отпуска).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 114 ТК РФ) относится к непрерывному отдыху, предоставляется работнику на определенное количество дней, в период этого времени за работников сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Дополнительные оплачиваемые отпуска могут устанавливаться работодателем (например, отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

На отпуска без сохранения заработной платы не распространяются правила о ежегодных основных и дополнительных отпусках.

Они предоставляются независимо от других отпусков, работодателем не оплачиваются.

Целевыми отпусками, являются отпуска, предоставляемые с определенной целью (например, в связи с рождением ребенка, по уходу за ребенком, учебный отпуск).

Особенностями данного отпуска являются невозможность переноса отпуска на другое время, а также невозможность отзыва работника из отпуска.