

Министерство образования и науки Российской Федерации
Институт Экономики и права (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего профессионального образования

«Академия труда и социальных отношений» в г. Севастополе

Кафедра частноправовых дисциплин

Понятия и виды времени отдыха

Курсовая работа

Выполнила: студентка

3 курса группы ЮЗБ

Никандрова Е.А

Проверил: ст.преп.

Ковалева Т. В.

Севастополь 2014 г

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА I. Общая характеристика времени отдыха

§ 1. Право граждан на отдых

ГЛАВА II. Характеристика отдельных видов отдыха

§ 1. Перерывы в течении рабочего дня (смены)

§ 2. Выходные и нерабочие праздничные дни

ГЛАВА III. Отпуска и порядок их предоставления

§ 1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск

§ 2. Порядок предоставления отпусков

§ 3. Проблемы реализации права на отпуск в свете судебной практики

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Список нормативно - правовых актов, специальной литературы и материалов
судебной практики

ВВЕДЕНИЕ

Всеобщая декларация прав человека провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отпуск и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Право граждан на отдых закреплено в ст. 37 Конституции РФ Конституция Российской Федерации 1993 г. // Рос.газета.1993.-25 дек., которая определяет также и юридические гарантии его осуществления. Это право обеспечивается как законодательным ограничением продолжительности рабочего времени, так и четким регулированием видов времени отдыха и условий его предоставления.

Законодательство не регламентирует распределение и использование вне рабочего времени, оставляя решение данного вопроса на усмотрение самого работника.

Вместе с тем законодательство закрепляет различные виды времени отдыха, регулирует чередование рабочего времени и времени отдыха, распределение времени отдыха между периодами рабочего времени, что необходимо для обеспечения охраны труда и восстановления работоспособности работников.

Тема курсовой работы несомненно актуальна в силу того, что, во-первых, это одна из основных конституционных гарантий человека и гражданина, во-вторых, произошли некоторые изменения на законодательном уровне, что позволяет рассмотреть внесенные изменения в Трудовой кодекс, в-третьих, каждый работодатель должен соблюдать права работников в соответствии с трудовым законодательством. Объектом исследования является круг общественных отношений, связанных с конституционным правом на отдых. Предмет исследования - анализ правового института времени отдыха.

Цель данной работы заключается в изучении понятия, видов и сущности времени отдыха. Поставленная цель обуславливает решение следующих задач:

1. Охарактеризовать право граждан на отдых;
2. Описать суть понятия и видов времени отдыха;
3. Классифицировать отдельные виды отдыха;
4. Описать отпуска, понятие и виды отпусков, их продолжительность;
5. Показать порядок предоставления отпусков, их суммирование;
6. Проанализировать проблемы реализации права на отпуск в свете судебной практики.

Методологическую основу исследования составляет общенаучный диалектический метод исследования, выражающийся в системном, комплексном подходе к изучению такого явления, как время отдыха.

В ходе работы использовались как общенаучные методы исследования: анализ, синтез, метод формально-логического исследования, так и частно-научные методы познания: системно-структурный, сравнительно-правовой.

Теоретическая и практическая значимость работы состоит в исследовании столь важного понятия как «время отдыха», его сущности и системы, а также анализе проблем реализации права на отпуск в свете судебной практики.

Исследованию проблем времени отдыха ученые уделяют пристальное внимание. Наиболее известны труды таких ученых, как Т.М. Жигастовой, В.И. Миронова, Е.Л. Пеняевой, Е.П. Смирновой, А.М. Куренного, К.Н. Гусова, Ю.Н. Коршунова.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и нормативных правовых актов.

ГЛАВА I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

§ 1. Право граждан на отдых

Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым правам человека. Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Конституция Российской Федерации 1993 г. // Рос. газета. 1993. - 25 дек. Следовательно, это право является также конституционным. Трудовой кодекс РФ закрепляет обеспечение права на отдых в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений. Кроме того, в Трудовом кодексе РФ право на отдых названо в качестве одного из основных

прав работника.

Раздел 5 Трудового кодекса РФ призван обеспечить реализацию указанных конституционных гарантий, их конкретизацию и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха.

В соответствии со статьей 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. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.декабря.2001, № 197-ФЗ).// Собрание законодательства РФ.- 2002.-с.360 Следовательно, время отдыха работник использует для удовлетворения своих личных потребностей, интересов, для восстановления затраченных сил.

Трудовое законодательство не предусматривает порядок использования времени отдыха, оно определяет лишь общие правила его предоставления за конкретный период, а именно: в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года. Все, что касается порядка использования времени отдыха, это право самого работника.

Нормы Трудового кодекса РФ, которые устанавливают правовое регулирование времени отдыха, распространяются на лиц, работающих по трудовому договору в организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, на которых они базируются.

Право граждан на отдых обеспечивается не только ограничением рабочего времени, но и предоставлением в соответствии с законодательством определенных видов времени отдыха в течение суток, выходных и праздничных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков. Под временем отдыха в трудовом праве понимается такой отрезок времени, в течение которого работник в соответствии с законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей. Это время работник сам использует по своему личному усмотрению. Буянова М.А. Трудовое право в вопросах и ответах / М.А. Буянова. - М.: Проспект.- 2011.-с.125

Понятие «время отдыха» употребляется в законодательстве и литературе по трудовому праву в двух основных аспектах.

Во-первых, как институт Особенной части трудового права, то есть совокупность норм, закрепляющих способы регулирования продолжительности времени отдыха, виды времени отдыха и т.д.

Во-вторых, как часть календарного времени, в течение которого работник должен быть свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Следовательно, в трудовом праве временем отдыха признается внерабочее время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению. Поэтому ко времени отдыха не будет относиться время, которое работник не мог использовать таким образом (например, время выполнения государственных или общественных обязанностей). Однако далеко не все время, считающееся временем отдыха, работник использует непосредственно для отдыха (в частности, время проезда к

месту работы и обратно, время домашнего труда и т.п.). Правовое регулирование времени отдыха имеет большое значение. Это время работник использует в своих интересах: для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня. Полноценный отдых способствует профессиональной трудоспособности, сохранению жизни и здоровья работников. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд.//, Гусов К.Н., Толкунова В.Н. доп., испр. - М.: Юристъ. -2010.-с.165

Понятия «время отдыха по трудовому праву» и «свободное время для саморазвития» не совпадают, но от продолжительности первого зависит длительность второго.

Виды времени отдыха следующие:

- перерывы в течение рабочего дня смены (внутрисменные);
- перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные);
- еженедельные выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодные отпуска.

Трудовой кодекс Российской Федерации не использует термин «нормирование» применительно ко времени отдыха, но оно имеет место. Нормирование продолжительности времени отдыха - это установление его нормативов и норм, оно схоже с нормированием рабочего времени. Его

осуществляет наниматель с учетом ограничений (нормативов и норм) и условий, установленных ТК, другими нормативными актами, трудовыми договорами.

Итак, обобщив вышеизложенное, представляется, что право на отдых является конституционным правом человека. Время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. ТК РФ предусматривает перечень видов времени отдыха. Работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

ГЛАВА II. ХАРАКТЕРИСТИКА ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ОТДЫХА

§ 1. Перерывы в течении рабочего дня (смены)

Работа без отдыха в течении полного рабочего дня отрицательно воздействует на здоровье работника, поэтому законодательство предусматривает представление различных перерывов. Они даются всем работникам (обеденный перерыв) или, в дополнение к ним, иные перерывы для отдельных категорий работников (например, занятым во вредных условиях труда) и служат разным целям (отдых, обогревание, охлаждение и др.).

Внутрисменные перерывы в течение рабочего дня, смены - это обеденный перерыв на всех производствах, а на некоторых (на погрузоразгрузочных, конвейерных и других интенсивных и холодных работах) - еще краткосрочные (5-10 минутные). Эти краткосрочные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Обеденный перерыв продолжительностью до 2 часов и не менее 30 минут не включается в рабочее время и предоставляется для отдыха и питания не позднее 4 часов после начала рабочего дня. В этот перерыв работник может отлучиться с

производства (обедать, например, дома или в кафе) и использовать его по своему усмотрению. Время начала и окончания обеденного перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению работодателя с работником. Если по условиям производства перерыв установить нельзя, то работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Они же устанавливают и специальные краткосрочные перерывы, включаемые в рабочее время.

К внутрисменным перерывам также относятся перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет через каждые три астрономических часа. Они включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Продолжительность их - не менее 30 минут для одного ребенка, а при наличии двух и более детей до 1,5 лет - не менее часа. По желанию матери и по согласованию с администрацией эти перерывы могут быть соединены и отнесены на конец или начало рабочего дня или присоединены к обеденному перерыву. Эти перерывы предоставляются в соответствии со ст. 264 ТК и лицам, воспитывающим детей без матери (одинокому отцу, опекуну, попечителю). Этим лицам предоставляются все другие льготы, предусмотренные для женщин-матерей (ограничение командировок, сверхурочных работ, отпуска по уходу за детьми и др.). 1. Жигасова Т. М. Рабочее время и время отдыха. // Трудовое право. - 2010. - №11. - с.201

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. Например, п. 11 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, установлено, что диспетчеру, осуществляющему непосредственное управление воздушным движением (диспетчер УВД) за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом, после двух часов непрерывной работы предоставляется специальный перерыв продолжительностью не менее 20 минут. Кроме того, при интенсивности воздушного движения более допустимой, определяемой в установленном порядке, диспетчеру УВД после каждого часа работы предоставляется дополнительный специальный перерыв продолжительностью 10 минут.

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 обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время и оплачиваются. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Ежедневный отдых между рабочими сменами (днями), т.е. между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого не может быть менее 12 часов (обычно 16).

Поэтому переход из смены в смену происходит по графикам сменности, как правило, после выходного дня.

§ 2. Выходные и нерабочие праздничные дни

Все рабочие и служащие имеют право на еженедельный непрерывный отдых. Он исчисляется со времени окончания работы в последний рабочий день недели до начала работы в первый рабочий день следующей недели.

Еженедельный непрерывный отдых, т.е. выходные дни, должен быть не менее 42 часов. Общим выходным днем и при пяти-, и при шестидневной рабочей неделе является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе (если он не определен законодательством) устанавливается коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и, как правило, подряд, т.е. или суббота (это в большинстве случаев), или понедельник. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. / Под ред. Шеломова Б.А. - М.: Юрист, - 2010.-с.98. Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на получение дополнительных выходных дней. Так, для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению предоставляются 4 дополнительных

оплачиваемых выходных дня в месяц. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

На непрерывно действующих производствах, в учреждениях, организациях (например, в металлургии, скорой помощи, электростанциях) выходные дни работникам предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией по согласованию с профкомом. На производствах, связанных с обслуживанием населения, где работа не может прерываться в общий выходной день (магазины, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Под ред. Ю. П. Орловского. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, - 2007.-с.95

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 выходные дни запрещается. 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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, 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 мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Под ред. В. И. Шкатуллы. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, - 2007.-с.167.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными 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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Для работы в выходные дни нельзя привлекать работников, которым запрещены сверхурочные работы. Донорам после сдачи крови предоставляются два оплачиваемых дня отдыха. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по согласованию сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Миронов В. И. Трудовое право России: Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010.-с.159.

Глава III. ОТПУСКА И ПОРЯДОК ИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

§ 1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск

Ежегодный отпуск - это гарантированное законом определенное число свободных от работы дней (помимо выходных, нерабочих праздничных дней), предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и заработной платы. Отпуска предоставляются для различных целей. Так, для восстановления работоспособности и для отдыха предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, которые в свою очередь делятся на основные и дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска; по состоянию здоровья, по семейным обстоятельствам и др. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных трудовых прав работника. Орловский, Ю.Н. Комментарии к трудовому кодексу РФ / Ю.Р. Орловский.-М., 2011.-с.79 Оно гарантируется Конституцией Российской Федерации (п. 5 ст. 37) всем работающим по трудовому договору независимо от организационно-правовой формы организации. Увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Вместе с тем работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию. Оплата времени отпуска должна производиться не позднее, чем за три дня до его начала.

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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Цель удлиненных основных отпусков - гарантировать работникам более длительный отдых с учетом возраста, состояния здоровья, характера работы и других обстоятельств. Удлиненными отпусками продолжительностью 42 и 56 календарных дней пользуются работники образовательных учреждений и педагогические работники других организаций, работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. Ф. Н. Филиной. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2007.-с.305. Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности отпуск полагается не менее 30 календарных дней. Федеральный закон от 24.ноябрь1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской

Федерации». // Собрание законодательства РФ.- 1995-. № 48.-с.270.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. №136-ФЗ <<О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием>>

ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется работникам, выполняющим:

научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, при выполнении которых используются токсические химикаты, относящиеся к химическому оружию; работы по расснаряжению и детоксикации химических боеприпасов, емкостей и устройств, детоксикации токсичных химикатов в производственных зонах опытных, опытно-промышленных и промышленных объектов по уничтожению химического оружия;

-работы по техническому обслуживанию и обследованию химического оружия, связанные с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, а также работы по уничтожению отдельных химических боеприпасов, емкостей и устройств, находящихся в аварийном состоянии;

-работы по ликвидации объектов по производству химического оружия.

Удлиненные отпуска предоставляются научным работникам, работающим в научных учреждениях (организациях). Научные учреждения (организации), финансируемые из федерального бюджета, вправе устанавливать удлиненные отпуска научным работникам, занимающим штатные должности и имеющим ученую степень - доктора наук - 48 рабочих

дней, кандидата наук - 36 рабочих дней. Удлиненные отпуска предоставляются также:

федеральным государственным служащим - продолжительностью не менее 30 календарных дней; Федеральный закон от 27.июля.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». // Собрание законодательства РФ.- 2004.- №31.-с.508.

прокурорам и следователям, научным и педагогическим работникам научных и образовательных учреждений системы Прокуратуры РФ, имеющим классные чины, - продолжительностью 30 календарных дней Федеральный закон от 17.января.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации». // Собрание законодательства РФ. - 1995.- № 47.-с.508.;

прокурорам и следователям, работающим в районах Крайнего Севера, - 54 календарных дня, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 46 календарных дней Закон РФ <<О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях>> от 19.февраля.1993 г. -с.508;

работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа в которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - 36 рабочих дней; некоторым другим категориям работников.

Дополнительный отпуск -- это непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд в дополнение к основному отпуску в размере и на условиях,

предусмотренных законодательством, отраслевым соглашением, коллективным или трудовым договором (контрактом). Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано, главным образом, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности. В отдельных случаях предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков имеет целью стимулировать длительную работу в определенной сфере, т.е. за продолжительный стаж работы.

Продолжительность дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков зависит от основания их предоставления. ПРАВО. Курс лекций. Под общей ред. В.А. Варывдина. - М.: Педагогическое общество России, Издательский Дом "Ноосфера" -2010.-с.179.

Дополнительные отпуска по их основаниям и целям бывают следующих видов:

1. за неблагоприятные условия труда или режим работы (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);
2. за стаж работы в данной профессии;
3. по беременности и родам, уходу за ребенком;
4. учебные отпуска;
5. отпуска без сохранения заработной платы.

Дополнительные отпуска того или иного вида у нас получают более одной трети всех работников. Условия, продолжительность и порядок предоставления различных видов дополнительных отпусков не одинаковы.

1. За неблагоприятные условия труда есть несколько дополнительных отпусков:
 - а) дополнительный отпуск за вредные и (или) опасные условия труда. К категории вредных и (или) опасных относятся: подземные горные работы, открытые горные работы в разрезах и карьерах, работы в зонах радиоактивного заражения и другие работы, связанные с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время до принятия соответствующих перечней действует Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/ П-22. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, профессии, должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, т.е. непосредственно выполняющие работу, прямо предусмотренную Списком. Он содержит также перечень общих профессий вне всех отраслей, и тогда неважно, в каком цехе, производстве занят работник.

Продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе, профессии, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней. В коллективном договоре или ином локальном нормативном правовом акте работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный оплачиваемый отпуск может быть установлен и большей продолжительности. Отдельным категориям работников дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда устанавливается в соответствии с иными нормативными правовыми актами, а не по указанному Списку. Смирнова Е. П. Правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. М.: ГроссМедиа,- 2009.-с.190. Так, например, для работников промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей наряду с дополнительным отпуском за работу с вредными условиями труда введен дополнительный отпуск за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах длительностью от 4 до 24 календарных дней. Законом о Чернобыле предусматривается предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков гражданам, работающим на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС. Эти дополнительные отпуска фактически установлены в связи с неблагоприятными условиями труда на таких территориях, хотя предоставляются помимо дополнительных отпусков за работу с вредными условиями труда. Их продолжительность дифференцируется в зависимости от того, к какой зоне отнесена та или иная территория, и от времени проживания (работы) в ней. Работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительный отпуск за работу в опасных для здоровья условиях учтен при установлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дней. Медицинские, ветеринарные и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 рабочих дней. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Под ред. Ю. П. Орловского. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М,- 2007.-с.165.

б) за особый характер работы. 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. Смирнов, О.В. Трудовое право / О.В. Смирнов, учебник - М: Проспект,- 2009.-с.207. В качестве примера таких дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых в настоящее время, можно привести отпуска работникам, находящимся в Чеченской Республике, предоставляемые в соответствии с Постановлением Правительства РФ

от 31 декабря 1994 г. «Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике». Так, работникам территориальных органов, а также командированным в Чеченскую Республику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц работы.

в) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. 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. Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за особый характер работы, повышенную нагрузку и возможную в связи с этим работу сверх установленной продолжительности рабочего времени.

г) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Этот отпуск предоставляется ежегодно сверх всех других отпусков в следующих размерах в соответствии с районом: лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, -- 16 календарных дней. Снигирева И. О.. Рабочее время и время отдыха. Учебно-практическое пособие. - М.: «Проспект», - 2009.-с.207.

2. Дополнительные отпуска за стаж работы установлены для некоторых категорий работников специальным законодательством. Так, например, дополнительный отпуск с учетом стажа работы установлен:

прокурорским работникам - за стаж работы в качестве прокурора или следователя, научного или педагогического работника;

государственным служащим. На дополнительный отпуск

продолжительностью до 1 года не реже чем через каждые 10 лет имеют право педагогические работники образовательного учреждения.

Врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

3. Отпуск по беременности и родам, уходу за ребенком

Согласно ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании медицинского

заклучения предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят (в случае многоплодной беременности - восемьдесят четыре) календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов - восемьдесят шесть, при рождении двух или более детей - сто десять) 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. Поскольку продолжительность отпуска по беременности и родам исчисляется в календарных днях, в счет этого отпуска засчитываются выходные и праздничные дни. 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. Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу, то она должна подать об этом письменное заявление. Аналогичные отпуска предоставляются так же гражданам, усыновившим ребенка. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. А. М. Куренного. М.: Юрист, -2012.-с.206.

4. Учебные отпуска. Отпуска работника, совмещающим работу с обучением являются, наверное, самым распространенным видом специального отпуска. Большинство студентов-заочников в настоящее время работают, по будущей специальности или нет.

Статья 173 ТК устанавливает, что работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах, соответственно, по сорок календарных дней, на последующих курсах, соответственно, по пятьдесят календарных дней;

подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов - четыре месяца;

сдачи выпускных государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения высшего профессионального образования, - пятнадцать календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - пятнадцать календарных дней;

работникам - студентам учреждений высшего профессионального образования очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов - пятнадцать календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей

выпускных государственных экзаменов - четыре месяца; для сдачи выпускных

государственных экзаменов - один месяц. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.январь.2001 №197 // Собрание законодательства РФ.- 2002.- № 1 (ч. 1).-с.360
Для получающих среднее, средне-профессиональное образование сроки отпуска сокращены. (Например, для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.)

5. Отпуска без сохранения заработной платы. В отличие от ранее действовавшего КЗоТ, ст. 128 ТК не содержит термина "кратковременный отпуск без сохранения заработной платы". В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК продолжительность отпусков без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем. Таким образом, в каждом конкретном случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем в зависимости от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске.

Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть предоставлен ему только при наличии у него уважительной причины. Поэтому в заявлении работник обязан указать причину, по которой ему необходим отпуск. Является ли причина уважительной - решает работодатель. По сложившейся практике к уважительным причинам, помимо вступления в брак, смерти близких родственников, относятся также проводы сына на службу в армию, отправка детей на отдых в летние лагеря и т.п.

Отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные ст. 128 ТК, подразделяются на 2 группы: те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска), и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска, предоставляемые по семейным и другим уважительным причинам. Так, например, у Телешковой О.В., работающая менеджером в ООО «Лель» умерла мать, живущая в другом городе. Возможности приехать на похороны в г. Владивосток, без отрыва от работы, у Телешковой не было, и она была вынуждена письменно просить работодателя о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 6 дней (с учетом дороги).

Похожая ситуация возникла у сотрудницы ООО «Бригантина». Она находилась на испытательном сроке, который заканчивался 10 сентября (работала с 10 июня). 7 сентября у нее свадьба. По общим правилам трудового законодательства, администрация обязана предоставить отпуск по семейным обстоятельствам (свадьба в том числе) без сохранения зарплаты сроком до 5 дней. В соответствии со ст.70 ТК РФ в период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения. Таким образом, распространяется и норма ст.128 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников продолжительностью до пяти календарных

дней. Ко второй группе относятся отпуска, предусмотренные ч. 2 ст. 128 ТК для отдельных категорий работников (этот перечень не является исчерпывающим). 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. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.декабрь.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ- 2002.- № 1 (ч. 1).-с.360. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

§ 2. Порядок предоставления отпусков

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу. Если какие-либо периоды времени в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа

работы для отпуска. Закон предусматривает различный порядок предоставления отпуска в зависимости от того, за какой рабочий год он полагается - первый или последующие. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. Следовательно, по общему правилу право на получение отпуска возникает у работника при наличии 6-месячного стажа непрерывной работы в данной организации и тем, кто работает первый год, отпуск должен предоставляться на 7 месяце работы. Стаж для получения ежегодного отпуска должен быть непрерывным. Это означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работодателя. Поэтому, когда работник увольняется, он должен полностью закончить свои расчеты по отпуску, получив денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска. Трудовое право России. Учебник под ред. проф. Р.З. Лившица. М.,-2009.-с.122.

Правило ч. 1 ст. 122 ТК нельзя рассматривать как запрет на предоставление отпуска в

первый год работы до истечения 6 месяцев. По взаимной договоренности между работником и работодателем оплачиваемый отпуск и в первый рабочий год может быть предоставлен авансом. Иногда же это просто необходимо. Например, когда на работу одновременно принимается большое число работников и предоставление всем им отпуска на 7 месяце может неблагоприятно сказаться на производственной деятельности организации. В некоторых случаях работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему отпуск на первом году работы до истечения 6 месяцев: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.январь.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1).-с.360.

При этом какой-либо минимальной продолжительности работы в данной организации закон здесь не устанавливает. Поэтому, например, если женщине, проработавшей в организации 1 месяц, предоставлен отпуск по беременности и родам, она вправе потребовать предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска непосредственно после окончания этого отпуска. До истечения 6 месяцев, т.е. авансом, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом. Например, мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время, а следовательно, и авансом. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в т.ч. и до наступления права на получение отпуска, т.е. авансом, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Действующее законодательство не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. Поэтому, если отпуск предоставляется в первый год авансом (до истечения 6 месяцев непрерывной работы в данной организации), он должен быть полным, т.е. установленной продолжительности, при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков. График должен составляться работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год и утверждаться им не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной работы организации. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса. Важное условие, которое необходимо соблюдать при составлении графика отпусков, это то, что отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он

предоставляется. Утвержденный график отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работниками. Это означает, что ни работодатель, ни работник не вправе в одностороннем порядке изменить установленное графиком время ухода в отпуск. Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить работодателя и соответствующий выборный профсоюзный орган организации изменить его. С согласия работника время ухода его в отпуск может быть изменено и по инициативе работодателя. Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников организации. Обычно графики отпусков вывешиваются в подразделениях или объявляются работникам под расписку. Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее, чем за 2 недели.

При составлении графика отпусков следует учитывать, что для некоторых категорий работников законами предусмотрена такая льгота, как право использовать отпуск в удобное для них время года. Число лиц, имеющих право на такую льготу, в настоящее время довольно значительно. К ним, в частности, относятся: работники в возрасте до 18 лет; участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в т.ч. и инвалиды, ветераны труда; Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы; Герои Социалистического труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы; лица, награжденные знаком "Почетный донор России"; лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок.

Таким правом воспользовался Федеров Д.П., работающий финансовым менеджером в ООО Фелика, взяв отпуск с 12.03.2002 по 20.03.2002г., на основании того, что 9.03.2002 года у него родился сын.

В тех случаях, когда работник имеет право на выбор времени использования отпуска, при составлении графика целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск. При наличии такого заявления и учете пожелания работника при составлении графика изменить впоследствии время использования отпуска можно только по взаимному согласию сторон. Если работодатель не соблюдает требование законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд).

В указанных случаях отпуск продлевается автоматически на соответствующее число дней или, по согласованию с работодателем, может быть перенесен на другой срок. О продлении отпуска работник обязан известить работодателя. 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. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати 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.

В отличие от ранее действовавшего КЗоТ ст. 125 ТК предусматривает возможность отзыва работника из отпуска и устанавливает для этого соответствующие правила. Следует отметить, что, несмотря на отсутствие в ранее действовавшем законодательстве таких правил, на практике отзывы из отпуска были весьма распространены.