**Оглавление:**

1. Дополнительный ежегодный отпуск, порядок предоставления и использования

2. Понятие и система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

3. Задача №1

4. Задача №2

Использованная литература

**1. Дополнительный ежегодный отпуск, порядок предоставления и использования**

**Отпуск дополнительный** - дополнительное время отдыха, ежегодно предоставляемое работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

**В соответствии со статьей 116 ТК РФ, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:** предоставляются 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Также в соответствии со статьей 117 ТК РФ**, **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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 неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**И в соответствии со статьей 118 ТК РФ, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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.

**В соответствии со статьей 122 ТК РФ, порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков:**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев 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 отпуск по заявлению работника предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев; работникам моложе восемнадцати лет; и в других случаях, предусмотренных ФЗ.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков, установленных в данной организации.

**2. Понятие и система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде**

# В соответствии со ст. 45 Конституции РФ государственная защита прав и свобод человека в РФ гарантируется.

Одной из гарантий соблюдения трудовых прав граждан в нашей стране является деятельность системы государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и наличие общественного контроля в этой области.

Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде — это виды охранительной деятельности государственных органов и общественных организаций, направленной на обеспечение трудовых прав граждан и пресечение нарушений трудового законодательства.

Разграничение между указанными видами деятельности (*контрольной и надзорной*) проводится по органам, их осуществляющим, методам выявления ими нарушений законодательства о труде и способам реагирования на них.

В зависимости от органов, осуществляющих контрольно-надзорную деятельность в области трудового законодательства, различают: государственный контроль и надзор за соблюдением этого законодательства, а также общественный контроль в сфере труда.

**В Соответствии со статьей 353 ТК РФ, органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет **федеральная инспекция труда.**

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют **федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации,** а также **органы местного самоуправления** в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации** и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Одним из наиважнейших органов госнадзора является **Федеральная инспекция** **труда** (ст. 354ТК РФ)

**Федеральная инспекция труда** - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Часть вторая утратила силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

**В соответствии со статьей 355 ТК РФ, принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда:**

деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и т.д.

**Задача №1**

Казаков был принят на работу с месячным испытательным сроком по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Какой порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока? Подготовьте приказ о приеме на работу?

**В соответствии со статьей 71 ТК РФ, результат испытания при приеме на работу:**

**При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником**, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то **он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию**, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**Задача №2**

Старший бухгалтер Ковалева с ее согласия была отозвана из ежегодного отпуска за 15 дней до окончания его срока в связи с необходимостью срочного составления отчета. Но за проработанные 15 дней заработную плату ей не выплатили. Ковалева обратилась в КТС. Как будет решен данный спор? Подготовьте **приказ** об отзыве из отпуска.

В соответствии со статьей **125 ТК РФ**, 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. 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 восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При отзыве из отпуска Ковалевой, следует произвести следующие действия:

* пересчитать сумму отпускных из расчета фактического количества дней отпуска;
* начислить заработную плату Ковалевой со дня начала работы.

Порядок удержания выплаченных отпускных за неиспользованные дни отпуска следует прописать в приказе об отзыве и согласовать с работником.

Выплаченные отпускные за неиспользованные дни отпуска Ковалевой может внести в кассу организации либо их можно удержать из начисленной заработной платы за отработанное время. Кроме того, можно зачесть выплаченные отпускные за неиспользованные дни отпуска как аванс в счет будущей зарплаты.

**Использованная литература:**

1. ТК РФ 2008 год.
2. Конституция РФ 2008 год.
3. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ
4. Федеральных законов от 22.08.2006 N 122-ФЗ
5. Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ