# Учебно-курсовой центр «Интеграл»

**Работа**

**На тему: «Отпуска на предприятии, согласно главе 19 Трудового кодекса РФ».**

# Выполнила:

# Идигова Залина Рахмановна

2010 г.

**Оглавление**

Введение

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Литература

**Введение**

Право на отдых относится к основным правам человека. Всеобщая декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. В Российской Федерации право на отдых является конституционным правом каждого. Закрепляя это право, ст. 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Реализация указанных конституционных гарантий, их конкретизация и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха - задачи трудового законодательства и прежде всего Трудового кодекса. Трудовым кодексом регламентированы виды времени отдыха и их минимальная продолжительность, порядок чередования времени работы и времени отдыха, а также условия и пределы допустимых отклонений от установленных требований по использованию тех или иных видов времени отдыха. Особенности режима времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы (работников транспорта, связи и др.), определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 100 ТК). Постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

Целью работы является рассмотрение главы 19 Трудового кодекса РФ, в которой объясняются требования на отпуск.

**1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск**

Ежегодный оплачиваемый отпуск как вид времени отдыха представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции РФ вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору.

Это означает, что, только заключив трудовой договор, работник вправе требовать от работодателя предоставления ему установленного федеральным законом ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с законодательством.

Гарантированное Конституцией РФ право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск конкретизируется в гл. 19 ТК.

Различаются: ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск – это гарантированное законом число свободных от работы календарных дней, предоставляемое ежегодно всем работникам, состоящим в трудовых правоотношениях.

Заключив трудовой договор, работник приобретает право на отпуск, который он может использовать на условиях и в порядке, предусмотренных законом. При этом не имеет значения, у какого работодателя он трудится (организация – юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, работодатель – физическое лицо), степень его занятости (полное или неполное рабочее время), место выполнения трудовых обязанностей (непосредственно в организации или на дому), основное место работы или работа по совместительству, форма оплаты труда, занимаемая должность, срок трудового договора и иные обстоятельства.

Работник не может быть лишён права на ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность полагающегося работнику ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена, в том числе и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным. За время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Это одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

В соответствии со ст. 115 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть минимальным или удлиненным.

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена более минимальной (более 28 календарных дней), называются удлиненными основными отпусками. Удлиненные основные отпуска предоставляются в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК или другим федеральным законом. Цель таких отпусков - гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств. Так, в соответствии со ст. 267 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день. Продолжительность отпуска работающих инвалидов независимо от группы инвалидности составляет не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Удлиненные отпуска продолжительностью 42 и 56 календарных дней предоставляются работникам образовательных учреждений в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам". Перечень педагогических работников, имеющих право на удлиненный оплачиваемый отпуск, определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующего типа и вида. Право на удлиненный отпуск имеют и иные работники, чьи должностные обязанности предусматривают выполнение педагогической работы.

В соответствии со ст. 5 Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием, ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 49 или 56 календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах, при выполнении которых используются токсические химикаты, относящиеся к химическому оружию. Конкретная продолжительность такого отпуска зависит от степени вредности и опасности выполняемой работы.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 12.08.94 N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень" удлиненные отпуска предоставляются научным работникам, работающим в научных учреждениях (организациях). Удлиненные отпуска предоставляются также государственным гражданским служащим - продолжительностью 30 или 35 календарных дней в зависимости от занимаемой должности (ст. 46 Закона о государственной гражданской службе) и некоторым другим категориям работников в соответствии с федеральными законами.

# 2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

В соответствии со ст. 116 ТК ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, с ненормированным рабочим днем, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано главным образом компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности.

Наиболее распространенным основанием предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков является занятость работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. К таким работам в соответствии со ст. 117 ТК относятся: подземные горные работы, открытые горные работы в разрезах и карьерах, работы в зонах радиоактивного заражения и другие работы, связанные 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 РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время до принятия соответствующих нормативных правовых актов действуют Списки производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 N 298/П-22. Порядок применения Списка определен Инструкцией, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.75 N 273/П-20.

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. Минимальная продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней. В коллективном договоре или локальном нормативном 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 во вредных или опасных условиях труда устанавливается в соответствии с иными нормативными правовыми актами. Так, Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 02.07.90 N 647 для работников промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей введен дополнительный отпуск длительностью от 7 до 24 календарных дней за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах.

Работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительный отпуск продолжительностью 36 рабочих дней предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.96 N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей". Перечень работников, которые имеют право на этот отпуск, и условия его предоставления установлены Постановлением Минтруда России от 08.08.96 N 50.

Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда определяется в зависимости от наличия вредных производственных факторов, каждый из которых компенсируется дополнительным отпуском определенной длительности. При воздействии нескольких вредных факторов продолжительность дополнительных отпусков за каждый из них суммируется. В целом она не должна превышать предельной продолжительности дополнительного отпуска по данному основанию на определенных видах работ, по профессиям, должностям, указанной в Списке.

Общие правила предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем установлены ч. 1 ст. 119 ТК, в соответствии с которой продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой должности определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

При определении продолжительности дополнительного отпуска по соответствующим должностям должен учитываться объем работы, степень напряженности труда и другие условия выполнения работы по соответствующей должности. Во всяком случае, дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не может быть менее 3 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск у работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем в соответствии с перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

**Литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(ред. от 25.11.2009)(с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 493 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. – 5-е изд., испр., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 496 с.