ФГОУ ВПО КУРГАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ

АКАДЕМИЯ ИМЕНИ Т.С. МАЛЬЦЕВА

Кафедра: менеджмента и права

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

По трудовому праву

На тему: Время отдыха и его виды

Выполнила: студентка 5 курса э

кономического отделения

3 группы

АюбоваМ.А. Э-05237

Лесниково 2009г

Содержание

1. Понятие времени отдыха

2. Перерывы и рабочие дни

3 Еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни

4. Отпуска. Понятие, вид, продолжительность

Список использованной литературы

## 1. Понятие времени отдыха

Под временем отдыха по трудовому праву понимается время, в течение которого работники в соответствии с законом и правилами внутреннего трудового распорядка (графиками сменности), коллективным и трудовым договором должны быть свободны от работы и которое используется ими по своему усмотрению.

Согласно ст.106 ТК РФ, время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Это определение не совсем точное, так как некоторые обязанности (бережно относиться к имуществу работодателя, не разглашать служебную и коммерческую тай1ну) должны исполняться и в нерабочее время

Существенный признак времени отдыха - использование его работником по своему усмотрению. Этот признак позволяет провести разграничение времени отдыха и времени освобождения от работы для определенных целей (например, для лечения при временной нетрудоспособности, для учебы обучающимся без отрыва от производства и т.д.)

Термин "время отдыха" является в значительной степени условным, так как свободное от работы время используется не только для отдыха в собственном смысле слова (т.е. досуга, покоя, восстановления сил), но и для других занятий - для ведения домашнего хозяйства, воспитания детей, занятия спортом, для садоводства и огородничества и т.д.

Право граждан на отдых закреплено в ч.5 ст.37 Конституции РФ, где сказано, что работающему по трудовому договору гарантируется установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В ТК РФ и в других (в том числе локальных) нормативных правовых актах конкретизируется конституционное право на отдых, закрепляются виды времени отдыха, их продолжительность и порядок предоставления.

## 2. Перерывы и рабочие дни

Перерыв для отдыха и питания предоставляется работнику в течение рабочего дня (смены) продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Этот перерыв (на практике его часто называют обеденным) в рабочее время не включается и не оплачивается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.108 ТК РФ).

Кроме того в течение рабочего дня (смены) работникам предоставляются краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей. Эти перерывы включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда (выработки, времени, обслуживания, нормативов численности).

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 распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчиком, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

## 3 Еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни

Выходные дни (еженедельный отдых) - это свободные от работы дни календарной недели (ст.110, 111 ТК РФ). При 5-дненвной рабочей неделе работникам предоставляется 2, а при 6-дневной рабочей неделе - выходной день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. 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.

Работа в выходные дни запрещается.

В организациях, где приостановка работы невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, например в связи с непрерывным характером производства или с необходимостью непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

В соответствии со сложившейся на основе ранее действовавшего законодательства ст.100 ТК РФ организации, деятельность которых связана с обслуживанием населения (бани, парикмахерские, театры и т.п.), сами определяют, в какие дни недели вместо субботы и воскресенья предоставлять работникам выходные дни.

Льготные, в том числе оплачиваемые, дополнительные выходные дни установлены донорам (ст.186 ТК РФ). В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обслуживания работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого для сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов.

При сдачи крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок и предоставляемые в связи с этим дни отдыха.

Дополнительные выходные дни предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми - инвалидами и инвалидами с детства, а также женщинам, работающим в сельской местности (ст.262 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, имеющим ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК; РФ).

В соответствии со ст.112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в РФ 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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней. Правительство РФ вправе переносить выходные и другие дни.

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 (ст.113 ТК РФ). ДЛЯ привлечения к указанным работам в нерабочие праздничные дни согласия работников и учета мнения профсоюзного органа не требуется.

Это правило является исключением из общего правила, установленного для выходных и нерабочих праздничных дней ст.113 ТК РФ, в которой говорится, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается и что привлечение работников к работе в такие дни производится с их письменного согласия 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 её отдельных подразделений.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях, говорится в ст.113 ТК РФ, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.113 ТК РФ производится по письменному распоряжению работодателя.

Под другими случаями имеются в виду те, которые могут быть предусмотрены в коллективных договорах или иных нормативных правовых актах.

С точки зрения привлечения к работе праздничные дни принципиально отличаются от выходных, которые, как отмечалось, в зависимости от характера производственной деятельности могут предоставляться в любые дни недели. Нерабочие праздничные дни приходятся на одни и те же календарные даты, перечисленные выше. На непрерывных производствах и организациях, связанных с обслуживанием населения, невозможно обойтись без привлечения работников к работе в такие дни. Поэтому ставить возможность функционирования организаций в праздничные дни в случаях, указанных в ст.112 ТК РФ, в зависимость от согласия или несогласия работников невозможно. Они дали на это согласие при заключении трудового договора.

Работа в праздничные дни на непрерывных производствах и при суммированном учете рабочего времени тех работников, которые в соответствии с графиками сменности должны работать в нерабочие праздничные дни данного месяца.

Работа в эти дни оплачивается в двойном размере, и лишь по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

К работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещается привлекать беременных женщин (ст.259 ТК РФ) и работников в возрасте до 18 лет, за исключением некоторых работ творческого характера (ст.268 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом работники, относящиеся к данным категориям, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

В тех случаях, когда привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника, он вправе не давать своего согласия. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины

## 4. Отпуска. Понятие, вид, продолжительность

Отпуск - это свободное от работы время в течение установленного законом количества дней. В трудовом законодательстве различаются следующие виды отпусков: ежегодные (основные и дополнительные), льготные (дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей, участникам Великой Отечественной войны), специальные (учебные, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по семейным обстоятельствам и др.).

Право на отпуск гарантировано ст.37 Конституции РФ и предоставляется работнику, как субъекту трудового правоотношения. На время ежегодного отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.114 ТК РФ). Основная цель предоставления отпуска - это возможность работника отдохнуть в течение установленного количества дней, восстановить силы и вновь вернуться в строй.

На практике часто возникают вопросы: надо ли предоставлять отпуск сезонным работникам; работникам, трудовой договор с которыми заключен на срок не более двух месяцев и т.д. Ответ на эти и иные подобные вопросы таков: ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен всем без исключения работникам, вне зависимости от срока заключенного трудового договора, организационно-правовой формы компании, где они трудятся, занимаемой должности (профессии, специальности), которую работник выполняет, и предусмотренную трудовым договором. Таким образом, правом на отпуск обладают все работники, в том числе совместители, а также надомные работники и иные лица, работающие по говору у отдельных граждан (индивидуальных предпринимателей, физических лицу, не являющихся предпринимателями). Кстати, ст.20 ТК РФ вводит новое понятие - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, которые вступают в трудовые отношения с работниками в целях их личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Право на оплачиваемый отпуск имеют также временные и сезонные работники. Если учесть, что срок работы временных работников ограничен 2 или 4 месяцами, ст.291 гарантирует таким работникам оплачиваемые отпуска или выплату компенсации при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться один раз в рабочем году, который исчисляется с момента заключения трудового договора с компанией.

Время нахождения в отпуске работнику оплачивается пропорционально количеству дней отпуска. Оплата отпуска должна производиться. В соответствии со ст.136 ТК РФ, накануне ухода работника в отпуск. Но не позднее, чем за три дня до его начала. Средний дневной заработок для оплаты отпуска исчисляется в соответствии со ст.139 ТК РФ.

С 6 октября 2006г. средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

При этом календарным месяцем теперь считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ (например, для временных, сезонных работников), а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

За работником. Пребывающем в отпуске, сохраняются его трудовой стаж, предоставленные льготы. Во время отпуска запрещается перевод на другую работу, а также изменение существенных условий его труда.

Время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в непрерывный трудовой стаж работника, а также в стаж, дающий право работнику на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

Ежегодный оплачиваемый отпуск включает в себя все виды оплачиваемых отпусков для отдыха, предоставляемых в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами и соглашениями о труде. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, как правило, суммируется с дополнительными отпусками, правом на которые обладает работник компании, вне зависимости от занимаемой должности, организационно-правовой формы и иных особенностей той или иной организации.

В силу п.1 ст.115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Установленная законодателем продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска является тем минимумом, который работодатель не вправе занижать. Вместе с тем, его общая продолжительность может быть увеличена:

*во-первых,* путем установления компанией (с учетом своих производственных и финансовых возможностей) большей продолжительности отпуска, по сравнению с определенным законодателем, в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах, принимаемых работодателем и касающихся всех работников (отдельной категории), либо путем согласования в трудовом договоре между конкретным работником и работодателем;

*во-вторых,* путем увеличения продолжительности отпусков посредством закрепления соответствующих положений в законодательных актах, устанавливающих для некоторых работников удлиненные основные или дополнительные отпуска.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период, как ежегодного основного, так и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, не включаются в число календарных дней отпуска (ч.1 ст.120 ТК РФ), если они приходятся на период отпуска.

Если работник работает на условиях неполного рабочего времени, ему также должен быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, что и работнику, выполняющему аналогичную работу на условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска:

Отпуска бывают двух видов: основные (очередные) и дополнительные (удлиненные) ежегодные оплачиваемые отпуска (ст.116 ТК РФ). При этом основные (очередные) отпуска гарантируются всем без исключения работникам, а правом на дополнительные удлиненные ежегодные основные отпуска обладают лишь некоторые категории работников в соответствии с федеральным законодательством, к примеру, профессорско-преподавательский состав ВУЗов, средних специальных учебных заведений (56 календарных дней)., - ст.334ТК РФ; работники в возрасте до 18 лет (31 календарный день), - ст.267 ТК РФ; выборное должностное лицо местного самоуправления, осуществляющее свои полномочия на постоянной основе (30 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 15 календарных дней), - ст.10 Закона г. Москвы от 25 февраля 2004 г. № 10 "О статусе выборного должностного лица местного самоуправления в городе Москве".

Рассмотрим дополнительные отпуска отдельным категориям работников. Право на получение удлиненного отпуска находится в зависимости от возраста субъекта трудового правоотношения, специфики, характера труда, условий, в которых работник выполняет трудовые обязанности, от состояния здоровья и иных существенных обстоятельств.

Так, Приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 утверждено Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту - Положение).

Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя.

В соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ "Об образовании" педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. При этом в стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы *в* государственных, муниципальных образовательных учреждениях и

негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Отдельные вопросы, связанные с исчислением стажа непрерывной преподавательской работы, рассматриваются руководством образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, складывается из:

фактически проработанного времени;

времени, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе времени оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

времени, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

времени, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, 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 (ст.321 ТКРФ).

Согласно ст.14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" дополнительный отпуск работникам в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, составляет 8 календарных дней.

Статья 41.4 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" устанавливает, что прокурорам и следователям, научным и педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно с оплатой стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации. Прокурорам и следователям, работа которых осуществляется в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по нормам, устанавливаемым Правительством РФ, но не менее 45 календарных дней.

Кроме того, за стаж службы в качестве прокурора или следователя, научного или педагогического работника ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

после 10 лет - 5 календарных дней;

после 15 лет - 10 календарных дней;

после 20 лет - 15 календарных дней.

В стаж службы, дающий право на предоставление дополнительного отпуска, входят также периоды службы в качестве стажеров в органах и учреждениях прокуратуры, а также служба в других правоохранительных органах, военная служба, в том числе работа в должности судьи.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.117 ТК РФ) предоставляется с целью хотя бы частичной компенсации негативного влияния, оказываемого на работника вредным производственным фактором. Такие отпуска предоставляются работнику, помимо основного отпуска, во всех организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР).

В любое удобное для работников время использование ежегодного оплачиваемого отпуска допускается лишь в тех случаях, когда их льготное право прямо закреплено в Трудовом кодексе РФ и иных федеральных законах:

несовершеннолетние работники в возрасте до 18 лет (ст.267 ТК РФ);

некоторые граждане, подвергшиеся воздействию радиации в результате чернобыльской катастрофы (Закон РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");

Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (Закон РФ от 15 января1993 г. № 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы"):

работники, награжденные знаком "Почетный донор России" (Закон РФ от 9 июня 1993 г. № 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов").

муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч.4 ст.123 ТКРФ).

Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска совместителям имеет некоторые особенности:

отпуск должен предоставляться одновременно с отпуском по основной работе (ч.1 ст.286 ТКРФ);

если совместитель не отработал положенных шести месяцев, то работодатель обязан предоставить ему отпуск авансом;

3) если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем на основной работе, по просьбе совместителя работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы необходимой продолжительности.

Жены (мужья) военнослужащих в силу положений Федерального закона "О статусе военнослужащих" также обладают преимущественным правом:

по их желанию отпуск им предоставляется одновременно с отпуском мужа (жены) - военнослужащего (щей);

продолжительность отпуска супругов военнослужащих по их желанию может быть приравнена к продолжительности отпуска военнослужащих;

при неравной продолжительности отпусков часть отпуска, превышающая продолжительность отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

В случае невозможности использования работником (по уважительным причинам) отпуска в срок, установленный графиком, он имеет вправе обратиться к соответствующему работодателю (на основной работе и (или) на работе по совместительству) с заявлением. В таком заявлении необходимо указать причины переноса отпуска на другой срок. При достижении согласия с работодателем срок использования отпуска работником может быть перенесен.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.124 ТКР):

Продление или перенесение срока ежегодного оплачиваемого отпуска определяется работодателем с учетом пожеланий работника в следующих случаях:

при временной нетрудоспособности работника;

при исполнении работником во время пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также локальными нормативными актами.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска (СТ.125ТКРФ):

Как и прежде, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению между работником и работодателем. Частичное использование отпуска может быть учтено как при составлении соответствующего графика на календарный год, так и непосредственно при предоставлении ежегодного отпуска работнику. Тогда в приказе указывается только часть отпуска, которая не должна быть менее 14 календарных дней. Неиспользованная же часть отпуска, которая может дробиться на части и меньшей продолжительности, чем первая, должна быть предоставлена работнику по его выбору в любое удобное для него время (в пределах текущего рабочего года) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Ч.2 ст.125ТК РФ допускает отзыв работника из отпуска только с его согласия. Поэтому если работник, вне зависимости от причины. откажется от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска, это не будет нарушением трудовой дисциплины. С согласия работника отзыв оформляется приказом работодателя. В таком приказе (по согласованию между сторонами) может быть предусмотрено, когда именно работнику будет предоставлена возможность использовать оставшуюся часть отпуска.

Ч.3 ст.125 ТК РФ запрещает (с согласия или без такового) работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае отзыва из отпуска производится перерасчет заработной платы и работник, соответственно, должен возвратить работодателю ту часть денежных средств, которая пропорциональна количеству неиспользованных дней отпуска.

В противном случае такая сумма расценивается в качестве выданного работнику аванса, которая засчитывается при новом предоставлении неиспользованной части отпуска

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст.126 ТКРФ): Статья 126 ТК РФ изложена законодателем в новой редакции. Как и прежде, при необходимости работник вправе рассчитывать на замену денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней. Теперь в случае, если ежегодные оплачиваемые отпуска суммируются или переносятся на следующий рабочий год, денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, либо любое количество дней из этой части. Денежная компенсация за отпуск рассчитывается по правилам ст.139 ТК РФ. Чтобы получить такую компенсацию, работнику необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением о замене отпуска денежной компенсацией. Статья126 ТК РФ применяется и по отношению к отпускам, не использованным работником за предыдущие годы. Как и прежде, не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

беременным женщинам;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

С 6 октября 2006 года исключение лишь составляет выплата денежной компенсации работнику за неиспользованный им отпуск при увольнении.

По вопросу налогообложения компенсационных выплат имеется Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 30 сентября 2005 г. № А58-1559/2005-Ф02-4775/05-С1. Так, согласно п.2 ст.238 НК РФ, не подлежат налогообложению все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей (в том числе переезд на работу в другую местность и возмещение командировочных расходов).

В любом случае, при решении вопроса о замене отпуска денежной компенсацией необходимо учитывать, что такая замена является лишь правом, но не обязанностью работодателя.

Реализация права на отпуск при увольнении работника (ст.127 ТК РФ):

При увольнении работника денежная компенсация за отпуск должна быть ему выплачена за все неиспользованные им ко дню увольнения дни отпуска. Решение данного вопроса не должно зависеть от того, какова общая продолжительность всех неиспользованных отпусков, а также от того, по каким основаниям прекращается трудовой договор.

Расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск производится по тем же правилам, что и при исчислении оплаты за отпуск (ст.139ТКРФ).

Компенсация за неиспользованный отпуск, равно как и все суммы, причитающиеся работнику, работодатель обязан ему выплатить в день увольнения. По правилам ст.140 ТК РФ если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы ему должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. При наличии же спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель должен (также не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете) выплатить ему не оспариваемую им сумму.

Если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель вправе произвести удержание из его заработной платы за неотработанные дни отпуска.

Исключения из этого правила составляют следующие основания увольнения, при которых удержание из заработной платы увольняемого работника не производится:

1) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ);

2) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п.1 ч.1 ст.81 ТКРФ);

сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), - п.4 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТКРФ):

Законодателе предусмотрел случаи, когда работодатель может предоставить, а может и отказать в предоставлении работнику по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы, и случаи, когда определенной категории работников он обязан предоставить такой отпуск.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям и имеют разное целевое назначение, например, по семейным обстоятельствам, иным уважительным причинам. В данном случае работодатель обладает прерогативой самостоятельно оценивать уважительность той или иной причины, называемой работником. Поэтому работодатель с учетом производственных возможностей определяет, можно ли освободить работника от работы в указанное им время, а также продолжительность предоставляемого отпуска.

Вместе с тем, на основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

3) 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;

4) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней:

6) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

За время такого отпуска за работником сохраняется его место работы (должность). Время отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж работника.

## Список использованной литературы

1. Ежемесячный практический журнал. Трудовое право №1, 2007. - 14-24с.
2. Правоведение: Учебник для неюридических вузов / Под ред. О.Е. Кутафина. - М.:
3. Юристъ, 2002. - 257-263с.
4. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев; под ред. О.В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. - 268-285с.