**Содержание**

Введение

1. Вопросы установления новым Трудовым кодеком Российской Федерации режима работы

2. Вопросы практического применения нового Трудового кодекса при регулировании режима труда и отдыха

3. Вопросы регулирования оплаты труда. Перспективы изменения и увеличения минимальной заработной платы

4. Вопросы правового регулирования отпусков по новому Трудовому кодексу РФ

Заключение

Список использованной литературы

### Введение

Актуальность выбранной темы курсового исследования обусловлена следующим.

Одна из серьезных проблем старого Трудового кодекса РФ, неоднократно поднимаемая участниками парламентских слушаний, – это недостаточная правовая регламентация задержки выплаты заработной платы. С одной стороны, статья 4 ТК РФ относила нарушение установленных сроков выплаты зарплаты и выплату ее не в полном размере к принудительному труду, с другой - фактически легализовала 15-дневную задержку выплаты зарплаты и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК РФ). Кстати говоря, в этой статье было сказано, что в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Однако ни здесь, ни где-либо еще в кодексе не было сказано о том, оплачивается ли работнику и если да, то как (в размере среднего заработка либо его двух третей, как при простое) время, на которое он приостановил работу в описанной ситуации. Сложности вызывало и применение статьи 236 ТК РФ, обязывающей работодателя выплачивать задержанные суммы работнику с начислением на них процентов. С одной стороны, эта статья так, как она сконструирована, должна была действовать автоматически, без всяких дополнительных действий со стороны работника, т.е. работодатель обязан был автоматически начислять проценты. С другой стороны, на практике она автоматически не выполнялась.

Помимо того, что прежний кодекс содержал внутренние противоречия и пробелы, он противоречил и другим законам, включая Гражданский кодекс. К примеру, в ранее упомянутой статье 40 ТК РФ было сказано, что коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях; при заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем. Согласно статье 70 ТК РФ, срок испытания при приеме на работу не мог превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В соответствии со статьей 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производилось по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Возникает вопрос: о каких иных обособленных подразделениях шла речь в перечисленных и многих других статьях Трудового кодекса, если гражданское законодательство (ст. 55 ГК РФ) знает только два вида обособленных подразделений юридических лиц – филиалы и представительства?

В данной курсовой работе мы рассмотрим практику применения трудовых вышеобозначенных вопросов по новому Трудовому кодексу РФ. В курсовом исследовании мы рассмотрим вопросы регулирование рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, порядок предоставления гарантий и компенсаций, порядок рассмотрения трудовых споров - без решения этих вопросов невозможно обеспечить эффективную работу предприятий и учреждений, гарантировать защиту прав.

### 1. Вопросы установления новым Трудовым кодеком Российской Федерации режима работы

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

При расчете баланса рабочего времени необходимо иметь в виду, что норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов, в предпраздничные дни - 7 часов;

- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

В соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Следует отметить, что теперь нет исключения для работников с сокращенной продолжительностью рабочей недели, как это ранее было установлено статьей 47 КЗоТ Российской Федерации.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Необходимо отметить, что когда праздник приходится на рабочий день (кроме понедельника), то продолжительность работы накануне праздничного дня уменьшается, а если праздничным днем является понедельник, то такого сокращения не происходит, так как ему предшествует выходной день.

Праздничные дни, совпадающие с выходными днями, обуславливают необходимость переноса в силу статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации этих выходных дней на следующие после праздничных рабочие дни.

Но при этом, когда праздник приходится на субботу, предпраздничный рабочий день (пятница) сокращается на 1 час, а если на воскресенье - то такого сокращения не происходит.

На практике определенную сложность в правильном определении месячного баланса рабочего времени представляют месяцы, в которых много праздничных дней. Поэтому на примерах января и мая 2009 года рассмотрим схему определения месячной нормы рабочего времени при различной продолжительности рабочей недели.

В январе 2009 года при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями - 20 рабочих дней (в том числе один предпраздничный день) и 15 выходных и праздничных.

Норма рабочего времени в этом месяце при 40-часовой рабочей неделе составляет: (8 час. х 16 дней) - 1 час = 128 часов.

В мае 2009 года при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями - 19 рабочих дней (в том числе один предпраздничный день) и 12 выходных и праздничных дней.

Норма рабочего времени в этом месяце при 40-часовой рабочей неделе составляет: (8 час. х 19 дней) - 1 час.= =151 час; (24 час.: 5 дней х 19 дней) - 1 час. = 90,2 часа.

В 2009 году при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями - 250 рабочих дней, в том числе 8 предпраздничных дней, и 104 выходных дня и 11 праздничных нерабочих дней.

Норма рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе в 2009 году составляет: (8 час. х 250 дней) - 8 час. = 1992 часа;

Рассчитанная таким образом по каждому месяцу 2009 года нормальная продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями будет составлять:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Месяц | Календарных дней | Рабочих дней | Выходных и праздничных | Рабочих часов при 40-часовой смене |
| Январь | 31 | 16 | 15 | 128 |
| Февраль | 28 | 19 | 9 | 152 |
| Март | 31 | 21 | 10 | 168 |
| Апрель | 30 | 22 | 8 | 175 |
| Май | 31 | 19 | 12 | 151 |
| Июнь | 30 | 20 | 10 | 159 |
| Июль | 31 | 23 | 8 | 184 |
| Август | 31 | 21 | 10 | 168 |
| Сентябрь | 30 | 22 | 8 | 176 |
| Октябрь | 31 | 23 | 8 | 184 |
| Ноябрь | 30 | 19 | 11 | 151 |
| Декабрь | 31 | 22 | 9 | 174 |
| 2009 год | 365 | 250 | 104 | 1992 |

В 2009 году перенесены некоторые выходные дни.

Статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни.

Правительство Российской Федерации приняло постановление от 30 октября 2008 года № 784 «О переносе выходных дней в 2009 году», в соответствии с которым перенесены следующие выходные дни:

- с субботы 4 января на пятницу 3 января;

- с воскресенья 5 января на понедельник 6 января;

- с субботы 21 июня на пятницу 13 июня.

В соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации ненормированный рабочий день -особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Таким образом, в настоящее время предприятие имеет полное право самостоятельно определять должности, занимая которые, работники будут работать на условиях ненормированного рабочего дня.

Ранее на отраслевом уровне в установленном порядке действовали типовые перечни таких должностей.

При этом следует иметь в виду, что положения таких нормативных документов применяются на условиях статьи 423 Трудового кодекса Российской Федерации, которой установлено, что «Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации,..

Изданные до введения в действие настоящего Кодекса нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов».

Поэтому такие отраслевые перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющие определенные ограничения в наименованиях должностей и тем самым ущемляющие права предприятий, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, в настоящее время хотя и не отменены, но могут применяться в качестве ориентира при разработке Перечня данной конкретной организации.

Таким образом, если предприятие считает необходимым отнести юристов, финансовых и иных менеджеров к должностям с ненормированным рабочим днем, то это является правом предприятия.

В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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.

Таким образом, трудовым законодательством установлено, что если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня, то такая работа ему должна компенсироваться предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальная продолжительность которого составляет три календарных дня.

Конкретная продолжительность (большая) такого дополнительного отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от условий работы по данной конкретной должности, включенной в Перечень, частоты возможного привлечения работника к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других специфических факторов работы вашей строительной компании.

Следует отметить, что Отраслевое тарифное соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2002-2004 годы дает такое же право этим строительным предприятиям и организациям самостоятельно определять Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.

Для определения размера среднего заработка, сохраняемого на период ежегодного основного отпуска с присоединением к нему дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, следует воспользоваться положениями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации, которой, в частности, предусмотрено, что средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

***Приведем пример.*** Юрисконсульту строительной компании, имеющему оклад 5000 рублей, с 4 апреля 2009 года предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Требуется определить размер сохраняемой средней заработной платы на период отпуска, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня и ему в соответствии с коллективным договором установлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней.

В расчетный период войдут январь, февраль и март.

Размер среднего заработка, сохраняемого на период отпуска, определится следующим образом:


### 2. Вопросы практического применения нового Трудового кодекса при регулировании режима труда и отдыха

В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Эта работа будет являться основной. Так как, по нашему мнению, законодатель предполагал, что основная работа выполняется в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (не более 40 часов в неделю), то занятие работником двух разных должностей, имеющих по 0,5 ставки (например, по 4 часа в день), может рассматриваться как основная работа.

В этом случае такие условия работы обуславливаются одним трудовым договором или же, если трудовой договор уже заключен - его условия изменяются по соглашению сторон.

Вместе с тем по заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Тогда следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

При этом продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

*Вопросы учета сверхурочной работы при исчислении отпускных.*

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Этим положением трудовое законодательство определило продолжительность эффективного труда работника и необходимого отдыха для восстановления затраченных сил.

При этом статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность при определенных обстоятельствах работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

В случаях, указанных в пунктах 1-5 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника. В отличие от ранее действовавшего КЗоТ Российской Федерации (статья 55), разрешения соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации на проведение сверхурочных работ в этих случаях теперь не требуется.

Вместе с тем важным дополнением в новом Трудовом кодексе Российской Федерации является положение о необходимости получения письменного согласия работника при привлечении его к сверхурочным работам. Конкретной формы оформления такого согласия Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит. Так как основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя, то, по нашему мнению, такой документ может быть подписан соответствующим должностным лицом только при наличии подписи работника.

Сверхурочная работа по своей сути носит непредвиденный характер. Возникает она при сложившихся неблагоприятных производственных условиях, и, следовательно, заранее предвидеть ее возникновение, объемы работ и сроки невозможно.

В частности поэтому необходимо согласие работника на участие в сверхурочных работах в конкретных обстоятельствах. Следует учесть также, что работник вполне может и не дать своего согласия по личным причинам (заранее запланированное мероприятие, состояние здоровья, усталость, наличие в семье детей, пожилых людей, больных и т. д.).

Исходя из этого, при приеме на работу работника заранее включать в трудовой договор на все неопределенное время его действия согласие работника на привлечение к сверхурочным работам нет оснований, так как это заведомо ухудшит его положение и он при определенных обстоятельствах не сможет отказаться от ранее заключенного трудового договора, хотя в данный конкретный момент работник по объективным личным причинам не может выполнить сверхурочные работы.

В соответствии с третьей частью статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации в других случаях (то есть кроме перечисленных в пунктах 1-5 статьи 99) привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Порядок учета этого мнения зафиксирован в статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в организации отсутствует выборный профсоюзный орган, то решение работодатель принимает самостоятельно.

Сверхурочная работа может являться как продолжением выполнения работником обычных обязанностей, так и выполнением других порученных ему заданий в рамках компетенции, имеющихся навыков, квалификации, профессиональных знаний и т. д.

Привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации не допускает ни в каких случаях.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Основанием для привлечения к сверхурочной работе этой категории работающих также является приказ (распоряжение) работодателя.

При этом, по нашему мнению, этот документ может быть подписан соответствующим должностным лицом только при наличии подписи работника о согласии, подписи об ознакомлении со своим правом отказа и соответствующей справки из медицинского учреждения с заключением о том, что сверхурочные работы не запрещены данному конкретному работнику по состоянию здоровья.

Для определения размера среднего заработка, сохраняемого на период отпуска, следует воспользоваться положениями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации, которой, в частности, предусмотрено, что для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

*Пример.*

Работнику, имеющему часовую тарифную ставку в размере 20 рублей, с 21 июля 2009 года предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Требуется определить размер сохраняемой средней заработной платы на период отпуска, если работник в одном из рабочих дней апреля отработал 4 часа сверхурочно. В расчетный период войдут апрель, май и июнь.

Оплата первых двух часов сверхурочной работы производится в полуторном размере: 20 руб. х 2 час. х 1,5 = 60 руб.,

а последующих двух часов — в двойном размере: 20 руб. х 2 час. х 2,0 = 80 руб.

Размер среднего заработка, сохраняемого на период отпуска, определится следующим образом:

где: 175 час., 151 час и 159 час — соответственно количество часов, отработанных работником в апреле, мае и июне 2009 года.

*Вопросы компенсирования работы в выходные и нерабочие праздничные дни.*

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе -один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников, согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 двух часов.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации 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.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные 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 ее 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 Российской Федерации, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

Необходимо отметить, что в соответствии с действующим с настоящее время на условиях статьи 423 Трудового кодекса Российской Федерации Разъяснением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 8 августа 1966 года № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» оплата в указанном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Статьей 95 нового Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, и не оговорено о продолжительности рабочего дня в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями.

В статье 423 Трудового кодекса Российской Федерации указано на то, что впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствии с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат Трудовому Кодексу Российской Федерации.

В настоящее время вопросы, возникающие в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями, разрешаются в соответствии с действующими постановлениями Минтруда России от 25 февраля 1994 г. № 19 «Об утверждении Разъяснения «О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочей день», и от 29 декабря 1992 г. № 65 «Об утверждении Разъяснения «О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями» (в ред. постановления Минтруда России от 17 января 1994 г. № 3).

В соответствии с пунктом 1 Разъяснения Минтруда России от 29 декабря 1992 г. «О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями» перенос выходных дней, совпадающих с праздничными днями, осуществляется на предприятиях, в учреждениях и организациях, применяющих различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Это в равной степени относится к режимам работы с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями.

В Разъяснении Минтруда России от 25 февраля 1994 г. № 4, утвержденным постановлением Минтруда России от 25 февраля 1994 г. № 19, указано:

«В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день».

В связи с тем, что 6 января 2009 года является предпраздничным днем (7 января - Рождество Христово, нерабочий праздничный день) продолжительность рабочего дня или смены должна быть уменьшена на один час.

В соответствии с пунктом 2 Разъяснения Минтруда России от 29 декабря 1992 г. «О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями» норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены): при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов, в предпраздничные дни -7 часов.

### 3. Вопросы регулирования оплаты труда. Перспективы изменения и увеличения минимальной заработной платы

Термин «Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда)» статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет как гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Трудовой кодекс закрепил положение, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда, установленный статьей 1 указанного Федерального закона, применяется исключительно для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности и выплат в возмещение вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

Минимальная заработная плата - это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации в свою очередь определено, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Из текстов этих статей следует, что минимальная заработная плата в размере 450 рублей должна быть выплачена работнику, если он за месяц отработал норму рабочего времени, которая определяется исходя из нормы статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации, где указано, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Статья 285 Трудового кодекса Российской Федерации также определяет, что оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Исходя из этого, если по данной конкретной должности оклад работника в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации установлен на уровне минимального размера оплаты труда, то работающему по этой должности на условиях неполного рабочего времени или по совместительству оплата производится пропорционально отработанному времени исходя из этого размера оклада.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2000 г. *№* 683 «О внесении изменений и дополнений в отдельные постановления Правительства Российской Федерации» изменена редакция пункта 1 постановления Правительства Российской Федерации от 6 июля 1994 г. № 807 «Об установлении окладов за звания действительных членов и членов-корреспондентов Российской академии наук, Российской академии медицинских наук, Российской академии сельскохозяйственных наук, Российской академии образования, Российской академии художеств и Российской академии архитектуры и строительных наук и доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук».

С 1 ноября 2006 работникам, занимающим штатные должности в бюджетных учреждениях (организациях) науки и высших учебных заведениях независимо от ведомственной принадлежности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке, установлены ежемесячные доплаты за ученую степень:

— доктора наук — в размере 7 тыс. рублей;

- кандидата наук - в размере 3 тыс. рублей.

Следует отметить, что в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

- работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Таким образом, хозрасчетным предприятиям и организациям, к каким относится и ваше унитарное предприятие, предоставлены полные права в установлении системы оплаты труда работников. Такие предприятия и организации могут самостоятельно решить вопрос о возможности дополнительной оплаты труда работников, имеющих ученые степени. Это могут быть доплаты как в фиксированных суммах, так и в процентном отношении к тарифной ставке(окладу)работника.

Предприятие вполне может (но не обязано) установить ежемесячные доплаты за ученые степени доктора или кандидата наук, применительно к порядку, установленному Правительством Российской Федерации для бюджетных организаций.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре, в частности, указывается наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.

Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статья 143 Трудового кодекса Российской Федерации также устанавливает, что тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Таким образом, названные статьи Трудового кодекса Российской Федерации не запрещают предприятиям и организациям применять название должностей, не предусмотренных Классификатором, но отвечающих требованиям конкретного производственного процесса. Однако наименование должностей, которые имеют льготы или ограничения, установленные законодательством (например, льготные пенсии учителям, врачам и другим работникам), должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках.

В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Таким образом, эта статья подразумевает, что работник должен полностью выполнить свою работу и, если сможет и захочет, дополнительную работу в пределах нормальной продолжительности своего рабочего времени.

Достигнутое между работодателем и работником соглашение о совмещении профессии (должности) оформляется приказом (распоряжением) администрации. В этом документе указывается наименование совмещаемой профессии (должности), объем дополнительно выполняемых работ или функций, сроки их выполнения, а также размер доплаты.

В настоящее время стороны не связаны ограничениями, и размеры доплат устанавливаются работодателем и работником по соглашению сторон. Предполагается, что конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от объема выполняемых работ и максимальными размерами не ограничиваются.

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Установление локальными нормативными актами организации, коллективным договором или трудовым договором не предусмотренных федеральным законом сроков выплаты заработной платы (например, каждый месяц) не допускается.

Вместе с тем, если работник по личным мотивам обоснованно просит (письменное заявление) работодателя о выплате ему заработной платы каждый месяц, то работодатель может пойти навстречу работнику, так как это не будет являться ущемлением его трудовых прав.

Действующее законодательство в настоящее время содержит ряд норм об ответственности работодателя за задержку выплаты работникам заработной платы.

В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Трудовым кодексом Российской Федерации также предусмотрена и материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Кроме того, нарушение законодательства о труде и об охране труда рассматривается как административное правонарушение. И в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статья 5.27) нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

А нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Статья 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации предусматривает уголовную ответственность должностных лиц, виновных в задержке выдачи заработной платы.

Указанной статьей установлено, что невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере от ста до двухсот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

А то же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от трехсот до семисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех до семи месяцев либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

### 4. Вопросы правового регулирования отпусков по новому Трудовому кодексу РФ

Право трудящихся на отпуск закреплено в статье 37 Конституции Российской Федерации. В ней прямо указано, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Это гарантированное Конституцией Российской Федерации право работника на отпуск нашло свое отражение и в статье 114 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Для приобретения права на отпуск работник - физическое лицо должен находиться в трудовых правоотношениях с работодателем - физическим лицо либо юридическим лицом (организацией), вступившим в трудовые отношения с работником (ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом не имеет значения срок трудового договора -заключен ли он на неопределенный срок или на определенный срок (ст.58 Трудового кодекса Российской Федерации), а также условия рабочего времени. В статье 93 Трудового кодекса Российской Федерации указывается на то, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Из этого следует, что право на отпуск имеют все работники, состоящие с работодателем (физическим либо юридическим лицом) в договорных отношениях, в том числе работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, и работники, занятые на сезонных работах.

В статье 291 Трудового кодекса Российской Федерации указано на то, что работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы, а работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы (ст.295 Трудового кодекса Российской Федерации).

Право на отпуск имеют и лица, работающие по совместительству. Им в соответствии со статьей 286 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

За всеми работниками, находящимися в ежегодном оплачиваемом отпуске, сохраняется место работы (должность). Во время отпуска не допускается увольнение работника по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

В соответствии со статьей 122 нового Трудового кодекса Российской Федерации право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Следовательно, решая вопрос о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, работодатель прежде всего должен определить, имеется ли у этого работника стаж работы, дающий право на отпуск.

В статье 121 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

Кроме этих указанных периодов, в шестимесячный стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на практике включаются и некоторые другие. Например, свободные от работы дни, предоставляемые в соответствии с законодательством работникам, обучающимся в учебных учреждениях без отрыва от производства; время обучения в школах и на курсах по подготовке и переподготовке кадров по направлению предприятия (учреждения, организации), если работник вновь вернулся работать на это же предприятие; время отпуска, предоставляемого в соответствии с законодательством для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние учебные заведения, также для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту.

В то же время в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (имеется в виду время отпуска по уходу за ребенком, когда работник фактически не работал);

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

В соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. 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.

По заявлению женщины или указанных выше лиц во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Следовательно, если лицо, имеющее право на отпуск по уходу за ребенком (статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации), в период этого отпуска работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, то фактически проработанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск.

Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право некоторым категориям работников воспользоваться правом на отпуск независимо от стажа непрерывной работы на данном предприятии. В статье 122 Трудового кодекса Российской Федерации указано на то, что до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: 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.

Так, например, в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Лицам, работающим по совместительству, в соответствии со статьей 286 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что по просьбе одного из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности.

При разрешении вопроса о предоставлении ежегодного отпуска высвобожденным работникам (расторжение трудового договора) по инициативе администрации в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации) следует руководствоваться Положением о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсации, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 марта 1988 г. № 113/6-64, которое не утратило юридическую силу и действует в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации.

В Положении указано, что за высвобожденными с предприятий, из организаций и учреждений (включая органы управления) работниками в связи с сокращением численности (штата) либо реорганизацией или ликвидацией предприятия сохраняется непрерывный стаж работы для получения процентных надбавок к заработной плате, единовременного вознаграждения за выслугу лет, а также другие льготы и выплаты, связанные со стажем работы, если они действуют по новому месту работы. Таким работникам при наличии непрерывного трудового стажа ежегодный отпуск предоставляется независимо от времени работы на новом месте.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Запрещения предоставления отпуска авансом действующее законодательство Российской Федерации не содержит.

Правилами об отпусках, утвержденными НКТ СССР 30 апреля 1930 года, действующими в настоящее время в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации (статья 423 Трудового кодекса Российской Федерации), предусмотрено, что отпуск может быть предоставлен и до наступления права на него, и тогда отпуск предоставляется авансом. При этом он должен быть полным, то есть установленной законодательством продолжительности, и оплачиваться также полностью.

Например: работник имел право на отпуск за рабочий период с 20 февраля 2002 г. по 20 февраля 2003 г. и использовал его согласно графику отпусков в марте 2003 года. В июне этого же года он вновь обратился к администрации предприятия с просьбой о предоставлении ему оплачиваемого отпуска. И хотя право на отпуск за этот период у работника еще не наступило, администрация, учитывая производственно-финансовые возможности предприятия, вправе положительно решить вопрос о предоставлении ему отпуска авансом. Такое предоставление отпуска может носить частный характер для конкретного работника с учетом сложившихся у него обстоятельств.

Кроме того, вопрос о возможности предоставления отпуска авансом может быть также отрегулирован в коллективном договоре или другом локальном нормативном акте организации.

Трудовым законодательством установлена возможность продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска. В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

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.

В этих случаях перенос отпуска на следующий рабочий год не допускается не только по инициативе администрации, но и по просьбе самого работника.

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит правовую норму, позволяющую разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Статьей 125 Трудового кодекса Российской Федерации прямо определено, что 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.

Разделение очередного отпуска на части предусматривают и некоторые другие нормативные акты. Так, например, Федеральным законом от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (статья 18) определено, что ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию государственного служащего может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. у работников угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства при делении по их желанию ежегодного отпуска на части продолжительность одной из них также не должна быть менее двух недель.

Досрочный отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

Отказ работника (независимо от его причины) от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (см. пункт 31 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 21 декабря 1993 г. № 11, от 25 октября 1996 г. № 10, от 15 января 1998 г. № 1).

Если же работник не возражает досрочно выйти на работу, то администрации необходимо внести изменения в график отпусков, предусмотрев использование работником оставшейся части отпуска в натуре.

Часть отпуска, неиспользованная работником, предоставляется либо в данном рабочем году, либо в порядке исключения присоединяется к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

В приказе об отзыве из отпуска обязательно должно быть указано время, когда администрация предоставит оставшуюся часть отпуска в натуре.

При досрочном выходе работника из отпуска (как указано выше - только с его согласия) с первого дня его работы ему начисляется заработная плата, а оставшуюся часть отпускных сумм он должен вернуть в расчетную часть (кассу) предприятия.

Оставшаяся часть отпуска в последующем оплачивается в установленном порядке.

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.

Иногда работник изъявляет желание по собственной инициативе выйти на работу за несколько дней до окончания предоставленного ему согласно графику очередного отпуска. Как в этом случае решается этот вопрос?

По собственной инициативе работник не может досрочно выйти из отпуска, так как это может нарушить утвержденный в организации график отпусков и производственный процесс. Инициатива отзыва из отпуска принадлежит администрации предприятия, учреждения, организации.

В данном случае речь может идти только о разделении отпуска на части по согласованию между администрацией и работником.

Трудовым кодексом Российской Федерации введена новая норма, дающая право замены части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Так, статьей 126 установлено, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Следует обратить внимание на то, что в настоящей статье указано на то, что такая часть отпуска может быть заменена денежной компенсацией, но не должна быть заменена.

Вопрос о возможности такой замены в конечном итоге решается работодателем.

Однако механизм замены части отпуска, превышающей 28 календарных дней, пока законодательством не урегулирован.

Трудовой кодекс Российской Федерации не допускает замену отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Круг работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска, определен статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации. В ней, в частности, указано: «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 федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами».

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 неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск установлен статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

В данной статье указано также на то, что 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 Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По разъяснению Минтруда России, в силу статьи 423 нового Трудового кодекса Российской Федерации, до утверждения Правительством Российской Федерации перечней 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 минимальной продолжительности этого отпуска и условий его предоставления следует руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением ГК СМ СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (с дополнениями и изменениями).

Порядок применения вышеназванного Списка регулируется Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

В пункте 4 этой Инструкции указано, что право на дополнительный отпуск имеют рабочие, инженерно-технические работники и служащие, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти производства и цехи.

В вышеназванной Инструкции указано, что полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев. Если работник проработал во вредных условиях труда менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, постоянно занятым в производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если основной ежегодный отпуск предоставляется авансом. В тех случаях, когда у работника право на ежегодный отпуск и дополнительный отпуск возникает в различное время, эти отпуска предоставляются ему одновременно и полностью.

При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется раздельно, как по ежегодному, так и по дополнительному отпускам.

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается.

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 будут определены Правительством Российской Федерации.

В настоящее же время такие ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью 12 рабочих дней предоставляются, например, медицинским, ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи и др. в соответствии с Федеральным законом от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации».

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 1998 года № 158 врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) установлен дополнительный ежегодный оплачиваемый трехдневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет.

Работники с ненормированным рабочим днем также имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации дает понятие ненормированного рабочего дня. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

До 29 декабря 1990 года постановлением Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 641 право утверждения перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем было предоставлено министрам СССР по согласованию с ЦК профсоюзов. Указанное постановление утратило силу в соответствии с постановление Совета Министров СССР от 29 декабря 1990 г. № 1363.

В настоящее время в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Кроме этих ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, в соответствии со статьей 321 Трудового кодекса Российской Федерации в качестве компенсации по возмещению дополнительных физиологических затрат граждан в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях 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.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Статья 322 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает порядок предоставления и соединения этих ежегодных оплачиваемых отпусков. В ней указано, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

В соответствии со статьей 120 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В число календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса РФ, приходящиеся на период отпуска, не включаются, и в связи с этим общая продолжительность отпуска увеличивается на количество этих дней.

Также не включаются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска дни временной нетрудоспособности. В случае если работник заболел во время отпуска, в соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации его отпуск должен быть продлен на число календарных дней нетрудоспособности.

В соответствии со статьей 120 Трудового кодекса Российской Федерации с 1 февраля 2002 года (дата введения его в действие) ежегодные оплачиваемые отпуска, как основной, так и дополнительные, должны предоставляться работникам в календарных днях.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

До принятия официального разъяснения о порядке суммирования отпусков Министерство труда и социального развития Российской Федерации предлагает использовать следующую схему (письмо Минтруда России № 625-ВВ от 1 февраля 2002 г.).

Если отпуск, предоставляемый работнику, исчисляется (полностью или частично) в рабочих днях (например, отпуск, предоставляемый за прошлое время, дополнительный отпуск за вредные условия труда и др.), от даты начала отпуска (например, 1 марта 2009 г.) отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях (например, 28 календарных дней), а затем — определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю (например, 12 рабочих дней отпуска за вредные условия труда) и определяется дата последнего дня отпуска (в приведенном примере - это 12 апреля 2009 г.)- После этого общий период отпуск (с 1 марта 2009 г. по 12 апреля 200 г.) переводится в календарные дни (в приведенном примере - это 42 календарных дня; нерабочий праздничный день 8 марта, приходящийся на период отпуска, в число календарных дней не включается и не учитывается).

### Заключение

В результате выполненной курсовой работы мы можем сделать следующие выводы и заключение.

В настоящее время в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ были устранены внутренние противоречия и нестыковки самого прежнего Трудового кодекса. В ходе правоприменительной практики до 2000 г. было выявлено немало редакционных, юридико-технических и иных ошибок и неточностей, хотя многие из них были видны невооруженным взглядом.

Неоднократно говорилось о несовершенной терминологии кодекса. Одни и те же вещи в разных статьях старого Кодекса называются по-разному. Самый безобидный пример: в статье 129 ТК РФ, где даются определения, используемые в разделе “Оплата и нормирование труда”, сказано, что в состав заработной платы включаются в том числе “выплаты стимулирующего характера”, в статье 144 также говорится о стимулирующих выплатах, а согласно статье 133 ТК РФ, в размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты…”. Понятно, что законодатель говорит об одном и том же, только непонятно, почему в одном случае одни и те же выплаты названы стимулирующими, а в другом поощрительными.

А есть примеры разнобоя в терминологии, куда менее безобидные, способные породить их неоднозначное толкование. Так, согласно статье 20 ТК РФ одной из сторон трудового отношения является работодатель, под которым понимается физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. А в статье 40, где дано определение коллективного договора, сказано, что под ним понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Возникает резонный вопрос: а что, физическое лицо-работодатель не вправе заключать со своими работниками коллективные договоры, если они заключаются только в организации?

Таким образом актуальное направление реформирования трудового законодательства заключается в необходимости разработки и принятия новых федеральных законов и иных нормативных правовых актов, принятие которых непосредственно предусмотрено в соответствующих статьях Трудового кодекса либо вытекает из их содержания.

Необходимо провести так называемую расчистку правового поля, проанализировать, какие нормативные акты и в какой степени фактически утратили силу с введением в действие нового Трудового кодекса РФ, какие нужно привести в соответствие с ним.

### Список использованной литературы

1. Айман Т.О. Трудовое право., М., Инфра-М, 2007.
2. Гапоненко В.Ф., Михайлов Ф.Н. Трудовое право.М., ЮНИТИ, 2008.
3. Воробьев А.М. Трудовой кодекс РФ в системе законов и иных нормативных правовых актов о труде.М., Юр-М, 2008.
4. Ворончихин С.М. Особенности применения действующих нормативно-правовых актов о труде с учетом ТК РФ. М., Юр-М, 2007.
5. Дерюшев ОЯ. Перспективы развития трудового законодательства. М., Посткриптум, 2008.
6. Патрушева А.И. Правовое регулирование вопросов социального партнерства: представительство работников и работодателей в органах социального партнерства; порядок ведения коллективных переговоров.- М., Посткриптум, 2008.
7. Теплицын С.П. Особенности разбирательства индивидуальных трудовых споров в судах.С-Пбг, Ладога, 2007.