МОСКОВСКИЙ ОТКРЫТЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРМАГ

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

**ПРАВО ГРАЖДАН НА ОТПУСК И ГАРАНТИЯ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

Москва, 1996 год.

П Л А Н

I. Виды отдыха.

II. Отпуска.

2.1.1. Право на отпуск.

2.1.2. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск.

2.1.3. Продолжительность отпуска, его виды.

2.2. Дополнительный отпуск.

2.2.1. На работах с вредными условиями труда.

2.2.2. За продолжительный стаж работы на одном предприятии.

2.2.3. За ненормированный рабочий день.

2.2.4. За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2.2.5. Поощрительные отпуска.

2.2.6. В связи с учебой.

2.2.7. Другие виды отпусков.

2.2.8. Отпуска федеральных служащих.

2.3. Порядок предоставления и использования отпуска.

2.3.1. Ежегодное предоставление отпусков.

2.3.2. Очередность предоставления отпусков.

2.3.3. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска.

2.3.4. Исключительные случаи перенесения отпуска.

2.4. Исчисление заработка для оплаты труда. Денежная ком­пенсация за неиспользованный отпуск.

2.5. Отпуска без сохранения заработной платы.

III. Защита права на отпуск.

ВВЕДЕНИЕ.

Дипломная работа на тему: "Право граждан на отпуск и гарантия его реализации" определяет круг лиц, пользующихся ежегодными опла­чиваемыми отпусками, обобщает положения законодательства о мини­мальной продолжительности отпуска, об отпусках отдельных категорий работников, о дополнительных отпусках, о правилах исчисления стажа работы, дающего право на отпуска, о порядке исчисления заработка для оплаты труда, сохраняемого во время отпуска, о порядке и ис­пользовании отпуска и о защите права на отпуск.

В последнее время появились изменения в законодательстве об отпусках. Так расширен круг лиц, пользующихся ежегодным оплачивае­мым отпуском, увеличена минимальная продолжительность отпуска и продолжительность отпусков отдельных категорий работников, появи­лись новые дополнительные отпуска, изменен порядок исчисления среднего заработка для оплаты отпуска, установлены основания для предоставления отпусков без сохранения заработной платы. Для неко­торых категорий работников, пользовавшихся ранее отпусками на об­щих основаниях, теперь введены особые системы отпусков (например, за работу с вредными условиями труда). Также в этой работе иссле­дуется вопрос об отпусках некоторых категорий государственных слу­жащих, судей и прокурорских работников, о поощрительных отпусках и отпусках в связи с учебой, об отпусках, предоставленных женщинам по беременности и родам, о том, не влияет ли стаж работы на про­должительность отпуска, существует ли дополнительный отпуск и сколько дней за ненормированный рабочий день.

Также рассматривается порядок предоставления отпуска в I-й год работы и последующие. Кому можно дать отпуск за I-й год до ис­течения 11 месяцев. Освещается вопрос о том, кому предусмотрено право использовать отпуск в определенное время, либо в любое удоб­ное удобное для них время года.

В дипломной работе рассматривается и такой вопрос, как воз­можность деления отпуска на части: исследуется, по чьей инициативе происходит это деление, можно ли без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска. В каких случаях можно перенести отпуск. Можно ли получить компенсацию за неиспользованный отпуск и при ка­ких условиях.

Основное внимание уделяется в работе изменениям в законода­тельстве об отпусках. Рассматриваются отпуска работников, работаю­щих в районах крайнего севера, подвергшихся воздействию радиации, в следствии катастрофы на Чернобыльской АЭС, федеральных государс­твенных служащих, судей, прокурорских работников, т.к. в правовом регулировании отпусков указанных категорий работников произошли изменения.

На основе соответствующих нормативных актов делаются рекомен­дации по совершенствованию законодательства.

Глава I. Виды отдыха.

В числе основных конституционных прав граждан России предус­мотрено право на отдых. Оно обеспечивается установлением для рабо­чих и служащих рабочей недели, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и производств, сокращенной продолжительностью работы в ночное время: предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха, а также сети культурно-просветительных и оздоровительных учреждений, развитием массового спорта физичес­кой культуры и туризма; созданием благоприятных возможностей для отдыха по месту жительства и других условий рационального исполь­зования свободного времени (ст.37, Конституция РФ).

Временем отдыха считается та часть календарного времени, в течении которого работники освобождаются от выполнения трудовых обязанностей и могут использовать его по собственному усмотрению. Время отдыха - это не только время собственного отдыха, в течении которого восстанавливаются физические и духовные силы, но и время, затрачиваемое человеком на социально-культурное развитие, общест­венную деятельность, учебу, научное, техническое и художественное творчество, занятие физкультурой и спортом и т.д.

В нашей стране работнику дается возможность полноценно ис­пользовать свое свободное время. Многие люди в свободное время учатся без отрыва от производства в средних и высших учебных заве­дениях. По трудовому законодательству в составе свободного от ра­боты времени различаются: перерывы в течении рабочего дня, ежед­невный отдых, еженедельный отдых, праздничные дни, дополнительные свободные от работы дни, отпуска (Сыроватская Л.А. "Трудовое пра­во", Москва, Высшая школа, 1995 год).

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

Перерывом для отдыха и питания (обеденным перерывом) пользу­ются все рабочие и служащие. Он продолжается не более 2-х часов. Особенность такого перерыва состоит в том, что он не включается в рабочее время и не оплачивается. Поэтому работники вправе исполь­зовать его по своему усмотрению, в том числе отлучаясь с места вы­полнения работ и с предприятия (ст.57 КЗоТ РФ).

При шестидневной рабочей недели в предвыходные и предпразд­ничные дни, когда продолжительность рабочего дня не превышает шес-

ти часов, работа может производиться без перерыва на для отдыха и

питания. На практике без перерыва для отдыха и питания работают

лица с неполным рабочим днем продолжительностью не более 4 часов.

В отдельных случаях, допустимо установление не одного, а большего числа таких перерывов. Например, при продолжительности рабочей смены водителей более 8 часов могут предоставляться 2 перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов. (Смот­ри "Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей").

Обеденные перерывы должны предоставляться не позднее чем че­рез 4 часа после начала работы. Конкретное время начала и оконча­ния перерыва определяется в местных правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых трудовым коллективом предприятия, а также графиками сменности, утверждаемыми администрацией (ст.130 КЗоТ РФ).

На предприятиях, в крупных учреждениях, организациях перерывы для отдыха и питания чаще всего устанавливаются по сменам, цехам, от­делам, лабораториям и др. подразделениям. Делается это для того, чтобы обеспечить всем работникам возможность быстро и удобно поо­бедать в одном из пунктов питания предприятия. В малочисленных учреждениях и организациях, как правило, устанавливается единый для всех сотрудников обеденный перерыв. В тех случаях, когда ра­ботники по характеру занятости распределяют рабочее время по свое­му усмотрению (например, лица, занятые надомным трудом), они сами устанавливают время перерыва для отдыха и питания (ст.253 КЗоТ РФ).

Продолжительность обеденного перерыва в законодательстве оп­ределена по максимуму - не более 2 часов. Минимальная его продол­жительность правовыми нормами не установлена. Обычно такой перерыв дается не менее чем на полчаса. На работах, где по условиям произ­водства невозможно установить перерыв для отдыха и питания, работ­никам должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перерывы в целях охраны труда введены для ослабления небла­гоприятного воздействия отдельных видов работ на организм работни­ка. Регламентируются они специальными нормативными актами.

Рабочим и служащим, работающим в холодное время года на отк­рытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (например, холодильниках, холодильных камерах), грузчикам, занятым на погру­зочно-разгрузочных работах, а также другим категориям трудящихся в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специ­альные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в ра­бочее время (ст.153 КЗоТ РФ).

Категории работников, которым предоставляются перерывы для обогревания, число и продолжительность перерывов, места для обог­ревания определяет администрация. Распоряжение о предоставлении перерывов, прекращении работы или уменьшении ее продолжительности

дает администрация. Самовольно устанавливать перерывы или прекра­щать работу работники не имеют права. Перерывы для обогревания оп­лачиваются по тарифной ставке или окладу работника.

Перерывы в целях охраны жизни и здоровья работников предус­мотрены на некоторых видах работ правилами по техники безопасности (электроприборы при грозе выключаются).

Дополнительные перерывы для отдыха установлены либо для всех работников, либо для отдельных их категорий в зависимости от спе­цифики производства.

Для водителей автомобилей в графиках устанавливается время остановок в пути и на конечных пунктах для кратковременного отды­ха. На междугородных перевозках после 3-х часов непрерывного вож­дения автомобиля предусматривается остановка для отдыха водителя продолжительностью 10 мин., в дальнейшем стоянка такой продолжи­тельности предусматривается через каждые 2 часа (ст.252 КЗоТ РФ).

Во время репетиций и подготовительной работы дополнительно перерыв для отдыха предоставляется солистам-вокалистам, артистам балета и хора театров, концертных организаций, музыкальных и тан­цевальных коллективов на 20 минут.

В течение рабочего дня работники пользуются кратковременными перерывами для отдыха и личных надобностей.

Внутрисменные перерывы - это особый вид свободного от работы времени. Они предоставляются работникам, занятым по режиму рабоче­го дня, разделенного на части. При таком режиме допускается деле­ние рабочего дня на две или более части, между которыми устанавли­ваются перерывы (ст.53 КЗоТ РФ). Порядок распределения рабочего и количество частей определяются законодательством, т.о. чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Перерывы для кормления ребенка (ст.169 КЗоТ РФ) не являются по своему характеру перерывами, используемыми с целью отдыха. Ма­тери освобождаются от работы на определенное время для кормления ребенка и ухода за ним. Поэтому такие перерывы предоставляются на­ряду с обеденными перерывами.

------------------------------------------------------------------

1) Положение об условиях и оплате труда работников театров, работников концертных организаций, музыкальных и танцевальных кол­лективов, работников цирков. Утверждено Министерством Культуры СССР 29 декабря 1976 г. Отдельное издание Москва 1985 г.

Ежедневный отдых

Под ежедневным отдыхом понимается перерыв между окончанием работы и ее началом в следующий день. Продолжительность такого отдыха при любом режиме труда вместе с временем обеденного переры-

ва должна быть не менее двойной продолжительности работы в пред­шествующий рабочий день. Например, продолжительность смены равна восьми часам, перерыв для отдыха и питания - 1 час. Получается, что ежедневный отдых должен быть не менее 15 часов (8 часов х 2 - 1 час). На сменных работах должна соблюдаться установленная про­должительность междусменного отдыха. Переход из одной смены в дру­гую должен происходить через каждую неделю, то есть после выходно­го дня (ст.51 КЗоТ РФ).

Еженедельный отдых.

Все рабочие и служащие имеют право на еженедельный непрерыв­ный отдых. Он исчисляется со времени окончания работы в последний рабочий день недели до начала работы в первый рабочий день следую­щей недели. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха бывает различной, так как она зависит от вида рабочей недели (5-тидневная или 6-ти), графика сменности, длительности рабочего дня или смены и т.п. Законодательством установлено, что продолжи­тельность такого отдыха должна быть не менее 42 часов (ст.59 КЗоТ РФ).

При пятидневной рабочей неделе продолжительность еженедельно­го непрерывного отдыха, как правило, бывает больше нормативной и составляет обычно 61-63 часа.

В еженедельное непрерывное время отдыха включаются выходные дни. В соответствии со ст.58 КЗоТ РФ при пятидневной рабочей неде­ле этим трудящимся предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной - один выходной день. Пятидневная рабочая неделя является основным видом рабочей недели в нашей стране.

Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной ра­бочей неделе второй выходной день может быть определен законода­тельством. Если же такого установления нет, то второй выходной день определяется графиком работы предприятия. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст.60 КЗоТ РФ). На предприя­тиях, учреждениях, организациях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания насе­ления (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры и музеи ...), выходные дни устанавливаются местными Советами народных де­путатов (ст.62 КЗоТ РФ). При определенных обстоятельствах у адми­нистрации предприятия может возникнуть производственная необходи­мость привлечения к работе в выходной день отдельных рабочих и служащих. Это допускается при наличии одновременно трех условий:

1. Привлечение отдельных работников к работе в их выходные дни возможно только в исключительных случаях, предусмотренных за­конодательством РФ и КЗоТ (ст.63 КЗоТ РФ).

2. Только по письменному приказу администрации предприятия, организации, учреждения (ст.63 КЗоТ РФ).

3. К работе в выходные дни запрещено привлекать определенные категории работников: беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст.162 КЗоТ РФ), работников моложе 18 лет (ст.177 КЗоТ РФ). Инвалиды могут привлекаться к работе в выходной день только с согласия и при условии, что работа не запрещена им медицинскими рекомендациями (ст.157 КЗоТ РФ).

Праздничные дни.

Помимо еженедельных выходных дней, рабочие и служащие осво­бождаются от работы также в праздники. В соответствии с законода­тельством в настоящее время праздничными считаются следующие дни: 1,2 января - Новый год, 7 января - Рождество Христово, 8 мар­та - Международный женский день, 1 и 2 мая - Праздник Весны и Тру­да, 9 мая - День Победы, 12 июня - День принятия Декларации о го­сударственном суверенитете Российской федерации, 7 ноября - годов­щина Великой Октябрьской социалистической революции (ст.65 КЗоТ РФ).

Вместе с тем имеется много предприятий, работающих в праздни­ки. Допускается такая работа на непрерывно действующих предприяти­ях, остановить которые нельзя по производственно-техническим при­чинам, а также на предприятиях, связанных с постоянным непрерывным обслуживанием населения. Могут производиться в праздники неотлож­ные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ст.65 КЗоТ РФ).

Работа в праздничный день компенсируется повышенной оплатой. Её размеры и порядок предоставления, а также случаи, когда работа в праздники компенсируется другим днем отдыха, регулируются ст.89 КЗоТ РФ. По желанию работника вместо повышенной оплаты за работу в праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. Однако это допускается при условии, что время занятости в праздник не включено в месячную норму рабочего времени. Например, два ра­ботника трудились в праздничный день 7 ноября 1995 года по восемь часов. В данном месяце (норма часов равна 177) первый работник был занят в общей сложности 177 часов, а второй - 185 часов. Так как работа в праздничный день у первого работника вошла в месячную норму, компенсация за нее производится только повышенной оплатой.

Рабочим и служащим, помимо выходных и праздничных дней, могут предоставляться дополнительные дни, свободные от работы. Они дают­ся либо всем категориям трудящихся, либо только некоторым, предос­тавляются по разным основаниям и имеют различное целевое назначе­ние.

Дополнительные дни за переработку нормы рабочего времени.

Такие дни для отдыха могут даваться работнику в качестве ком­пенсации за переработку нормы часов. Накануне праздничных дней продолжительность работы трудящихся уменьшается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. В условиях шестидневной рабочей недели продолжительность труда в предвыходные дни не может превышать 6 часов (ст.47 КЗоТ РФ).

Дополнительные дни за дежурства.

Администрация предприятий в исключительных случаях вправе по согласованию с профсоюзным комитетом вводить дежурства после окон­чания работы, в выходные и праздничные дни. К дежурствам работники могут привлекаться не чаще одного раза в месяц. Продолжительность дежурства или работы работы вместе с дежурством не должна превы­шать длительности нормального рабочего дня.

Дополнительные дни, предоставляемые донорам (ст.114 КЗоТ РФ).

Рабочим и служащим, являющимися донорами, предоставляется не­посредственно после каждого дня сдачи крови день отдыха с сохране­нием среднего заработка. Основанием для этого служит справка уч­реждения здравоохранения, подтверждающая факт взятия крови. Если же донор сдает кровь в день, предшествующий его выходному дню по календарю или графику сменности, то день день отдыха предоставля­ется непосредственно после выходного. По желанию донора дополни­тельный день отдыха можно присоединить к ежегодному отпуску.

Дополнительные свободные дни для учебы.

В целях создания возможностей для сочетания работы с обучени­ем законодательством установлено, что учащимся средних общеобразо­вательных школ, высших и других специальных учебных заведений, обучающимся без отрыва от производства, предоставляются различные льготы и в том числе дополнительные свободные от работы дни (ст.189 КЗоТ РФ).

За время освобождения от работы учащимся выплачивается по ос­новному месту занятости 50% средней заработной платы, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда (ст.190 КЗоТ РФ).

------------------------------------------------------------------

1) Секретариат ВЦ СПС от 2 апреля 1954 г. "О дежурстве на предприятиях и в учреждениях" (СНАОТ ч.1, ст.526).

2) Закон Российской Федерации от 9 июня 1993 г. "О донорстве

крови и ее компонентов" ст.9,11. Ведомости съезда народных депу­татов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федера­ции 1993 г. N28 ст.1064.

**ГЛАВА 2. ОТПУСКА**

**2.1. Основной отпуск.**

В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане нашей страны пользуются правом на ежегодное свободное от основной работы время. Для отдыха им предоставляются ежегодные оплачиваемые основные отпуска. В некоторых случаях работники могут получить до­полнительные отпуска без сохранения заработной платы.

**2.1.1**. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных трудовых прав каждого работника. Для приобретения права на отпуск работник должен находиться в трудовых правоотноше­ниях с предприятием. Предоставлением ежегодных оплачиваемых отпус­ков, как подчеркивается в статье 2 КЗоТ РФ, обеспечивается право работников на отпуск.

Закрепляя право на отдых в качестве неотъемлемого права каж­дого, Конституция Российской Федерации, вместе с тем, предусматри­вает, что установленный Федеральным законом ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется не всем гражданам, занимающимся той или иной трудовой деятельностью, а только работающим по трудовому договору (ст.37). Там же, где трудовой договор отсутствует и нет трудовых отношений, говорить об обеспечении права на отпуск не имеет смыс­ла. Лицо, занимающееся индивидуальной трудовой деятельностью, само решает вопрос об отпуске.

Право на отпуск не зависит от места работы, занимаемой долж­ности, формы оплаты труда, режима, условий труда, срока трудового договора. Но из этого правила существовало исключение: правом на отпуск или на замену его в установленных случаях денежной компен­сацией не пользовались временные рабочие и служащие, а также заня­тые на сезонных работах.\* Но в 1991 году Комитет конституционного надзора СССР признал, что лишение указанных работников права на отпуск или замену его денежной компенсацией противоречит междуна­родным нормам о правах человека, Конституция объявила это ограни­чение утратившим силу. Поэтому временные и сезонные работники пользуются правом на отпуск на общих основаниях.

------------------------------------------------------------------

\* См. Заключение Комитета конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 года.//Ведомость Съезда народных депутатов СССР и Вер­ховного Совета СССР. 1991. N 17 Ст.501.

Учитывая, что срок работы у временных работников ограничен двумя или четырьмя месяцами, а у сезонных - шестью, основной фор­мой реализации права на отпуск для них , как правило, является по­лучение денежной компенсации за неиспользованный отпуск при уволь­нении пропорционально отработанному времени.

Рабочие и служащие, работающие по совместительству, имеют право на отпуск по совмещаемой работе одновременно с отпуском, предоставляемым по основному месту работы.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск на общих основаниях имеют и лица, работающие по найму у отдельных граждан в качестве домашней работницы, шофера, секретаря, няни и т.п.

Администрация не может лишить рабочих и служащих отпуска пол­ностью или частично. Это относится как к основному, так и к допол­нительным отпускам. Лишь за прогул без уважительных причин продол­жительность отпуска уменьшается на число дней прогула, но при этом она не может быть менее 24 рабочих дней.\*

За время отпуска за работником сохраняется место работы и средний заработок (ст.66 КЗоТ), что является важнейшей гарантией использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха.

В соответствии со ст.33 КЗоТ увольнение работника по инициа­тиве администрации во время пребывания его в ежегодном отпуске не допускается, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Запрещается в этот период и перевод на другую работу. Но сам работник в праве во время отпуска подать за­явление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудо­вой договор. Но он должен поставить в известность администрацию.

----------------------------------------------------------------

\* См. разъяснение Министерства труда Российской Федерации от 8 февраля 1993 г. N 3 "О порядке уменьшения ежегодного оплачивае­мого отпуска за прогул" //Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. 1993. N 3

Право на отпуск не может быть ограничено, отменено либо утра­чено в период работы. Замена отпуска денежной компенсацией не до­пускается, за исключением случаев увольнения работника, не исполь­зовавшего отпуск (ст.75 КЗоТ). Сам работник так же не имеет права отказаться от отпуска.

**2.1.2**. Право на ежегодный отпуск возникает у работника с пер­вого дня работы. Но для его получения необходим определенный стаж работы у данного работодателя и только при наличии такого стажа работник может требовать отпуск, а работодатель обязан его предос­тавить.

Стаж работы, дающий право на получение отпуска, исчисляется в порядке, установленном ст.72 КЗоТ и некоторыми другими нормативны­ми актами. В этот стаж включаются:

1) Фактически проработанное время, т.е. время, в течение ко­торого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. Это основа стажа для получения отпуска и его наиболь­шая часть. Даже осужденные к исправительным работам имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, но его продолжительность ограничена 18 рабочими днями.\*

2) Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось его место работы (должность) и заработная плата пол­ностью или частично.

Сюда относится:

- время выполнения работником государственных или обществен­ных обязанностей (например, время нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связан­ных с воинским учетом, осуществлении избирательного права, явки по вызову органов дознания ....);

- время ежегодных оплачиваемых отпусков и учебных отпусков;

- время обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и сохранением места работы (должности) и заработка;

- время нахождения работника в медицинском учреждении на обс­ледовании, если он по роду деятельности обязан его проходить;

- дни освобождения от работы доноров для сдачи крови и пре­доставляемые затем дни отдыха.

------------------------------------------------------------------

\* Ст. 94 Исправительно-трудового кодекса Российской Федерации в редакции от 12 июня 1992 года.

В стаж для отдыха включается и время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе.

3) Время, когда работник фактически не работал, но сохранял за собой место работы и получал пособие по государственному соци­альному страхованию, за исключением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В целях совершенствования за­конодательства, расширения круга льгот женщинам по уходу за ребен­ком, было бы целесообразным включить в стаж работы на право полу­чения отпуска и отпуск по уходу за ребенком до достижения им воз­раста трех лет.

По действующему законодательству пособие по государственному социальному страхованию выдается при заболевании (травме), связан­ном с потерей трудоспособности, санаторно-курортном лечении, бо­лезни члена семьи в случае необходимости ухода за ним; карантине; протезировании с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия (ст.239 КЗоТ РФ), отпуске по беременности и родам (ст.240 КЗоТ РФ). Все это включается в стаж для отпуска. Помимо указанных периодов в стаж для отпуска входит:

- время обучения на заводах/вузах с отрывом от производства;\*

- время обучения менее 10 месяцев в профессиональном учебном заведении с дневной формой подготовки;\*\*

- периоды дополнительных отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных в связи с учебой (см. ст.190 КЗоТ РФ);

- свободные от работы дни, предоставляемые учащимся без отры­ва от производства в общеобразовательных школах, высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантуре (см. ст.189 КЗоТ РФ);

- отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью до двух недель, предоставляемых женщинам, имеющим двух и более де­тей в возрасте до 12 лет (ст.172 КЗоТ РФ), участникам войны и при­равненным к ним по льготам лицам (ст.15 ФЗ "О ветеранах"); \*\*\*

---------------------------------------------------------------------

\* См. п.26 Положения о льготах для рабочих и служащих, совме­щающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденного пос­тановлением Совета Министров СССР от 24 декабря 1982г. N 1116 // СП СССР. 1983. N 4 ст.13.

\*\* См. п.34 Временного положения о профессиональном учебном заведении в РСФСР, утвержденного постановлением Совета Министров РСФСР от 23 февраля 1991 г. N 119.

\*\*\* Федеральный закон "О ветеранах", принят Государственной думой 16 декабря 1994 года, утвержден Президентом Российской Феде­рации от 12 января 1995 г. N 5 - ФЗ

- другие отпуска без оплаты, возможность получения которых специально предусмотрена законодательством в качестве льготы для отдельных категорий работников. Исключение составляет отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Время этого отпуска, как указано в ст.167 КЗоТ РФ, в стаж, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска, не засчитывается.

Если какие-либо периоды не включаются в стаж для отпуска, то происходит так называемое "смещение" рабочего года. Конец рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, которые иск­лючаются из стажа для отпуска.

Например, женщина находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет в общей сложности 2 года 9 месяцев и 20 дней. Этот период исключается из стажа ежегодного отпуска. И если рабочий год у нее исчисляется с 5 марта 1995 года до 5 марта 1996 года, то конец рабочего года после исключения периода отпусков по уходу за ребенком сместится до 25 декабря 1996 года (на 9 месяцев и 20 дней). Все последующие рабочие года будут исчисляться с 25 декабря.

Стаж для получения отпуска должен быть непрерывным. В законо­дательстве об отпусках понятие непрерывного стажа означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работода­теля.\* Поэтому при увольнении работника работодатель должен пол­ностью закончить с ним расчеты по отпуску - выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск или его часть.

------------------------------------------------------------------

\* Хохрякова О.С. "Комментарий Законодательства об отпусках"

М. Юрид. лит. 1994 г. стр. 11.

Основной единицей для исчисления стажа является месяц. Лишь в порядке исключения число дней работы, составляющее меньше месяца, принимается в расчет.

При исчислении стажа, дающего право на отпуск, продолжитель­ность рабочего дня и рабочей недели не имеет значения. Различным будет лишь размер оплаты времени отпуска.

**2.1.3**. Ежегодный отпуск - это общее понятие, включающее в се­бя все виды оплачиваемых отпусков для отдыха, на которые работник имеет право в течение рабочего года.

Отпуска для отдыха прежде всего подразделяются на ежегодные основные и дополнительные. Оба эти отпуска предоставляются за ра­боту и для отдыха. Отличие этих отпусков заключается в продолжи­тельности, основаниях и порядке предоставления.

Ежегодный отпуск обычно выступает как сумма основного и до­полнительного отпусков, на которые работник имеет право.

Поэтому основной отпуск представляет собой, как правило, часть ежегодного отпуска. При отсутствии у работника права на до­полнительные отпуска основной отпуск полностью совпадает по своей длительности с ежегодным. Для получения дополнительного отпуска условия и характер работы, а также некоторые другие обстоятельст­ва, с которыми связано возникновение права на его получение, явля­ются определяющими. А основной отпуск гарантирован работнику неза­висимо от того, где он работает и какую работу выполняет.

В зависимости от продолжительности различают отпуска: мини­мальный и удлиненный.

Минимальная продолжительность ежегодного отпуска, в соответс­твии со ст.67 КЗоТ РФ, не менее 24 рабочих дней. Правило ст.67 КЗоТ РФ о минимальной продолжительности ежегодного отпуска должно соблюдаться и при уменьшении отпуска за прогул. При совершении прогула без уважительной причины (в том числе при отсутствии на работе без уважительной причины более трех часов в течение рабоче­го дня непрерывно или суммарно) ежегодный отпуск уменьшается на число дней прогула, но при этом продолжительность отпуска не может быть менее 24 рабочих дней, независимо от того, каким по длитель­ности был прогул (разъяснение Министерства труда Российской Феде­рации "О порядке уменьшения отпуска за прогул"). \* Отпуск уменьша­ется за тот рабочий год, в котором допущены прогулы, независимо от времени его использования. И если работник получил отпуск авансом, а потом прогулял, уменьшать отпуск за следующий рабочий год нель­зя.

Значительное число работников пользуются в соответствии с за­конодательством удлиненными отпусками. Удлиненными называют отпус­ка, продолжительность которых выше минимальной.

Удлиненный основной отпуск устанавливается работникам с уче­том характера и специфики трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств.

Так, в соответствии со ст.178 КЗоТ РФ ежегодный отпуск работ­никам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня.

Удлиненными отпусками до 48 рабочих дней пользуются работники учебных заведений, детских учреждений, и некоторых научно-исследо­вательских учреждений.

Круг лиц, пользующихся удлиненными отпусками, постоянно уве­личивается. В последние годы ежегодный основной отпуск продолжи­тельностью не менее 36 рабочих дней установлен для мастеров произ­водственного обучения образовательных учреждений, \*\* для социаль­ных педагогов и педагогов-организаторов образовательных учрежде­ний. \*\*\*

------------------------------------------------------------------

\* Разъяснение Министерства труда Российской Федерации от 8 февраля 1993 г. N 3 "О порядке уменьшения ежегодного оплачиваемого отпуска за прогул" //Бюллетень Министерства труда Российской Феде­рации. 1993. N 4 \*\* Указ Президента РСФСР от 11 июля 1991 г. "О первоочередных мерах по развитию образования в РСФСР" // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. N 31 ст.1025.

\*\*\* Постановление Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 19 апреля 1993г. N 17 ст.1416

Федеральным государственным служащим установлен ежегодный от­пуск 30 календарных дней,\* прокурорским работникам -30 календарных дней, а работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными кли­матическими условиями - 45 календарных дней, \*\* судьям - 30 рабо­чих дней, а при работе в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями - 45 рабочих дней, \*\*\*

На разных предприятиях используются различные режимы труда:

1) по режиму 5-дневной рабочей недели с 2-мя выходными днями, 2) по режиму 6-дневной рабочей недели, с 1-м выходным днем, 3) по скользящему графику и т.д. Суббота является по календарю рабочим днем и она включается в число дней отпуска, воскресенье и празд­ничные нерабочие дни, приходящиеся на отпускное время, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются. В том случае, когда праздничный день совпадает с воскресным, выходной день в соответс­твии с правилом ч.3 ст.65 КЗоТ РФ переносится на следующий после праздничного рабочий день и в число дней отпуска не включается. На практике иногда путают понятие "рабочий год для отпуска" и "кален­дарный год". Но за один рабочий год дается один отпуск, а в кален­дарном году работник может пойти в отпуск дважды. Для того, чтобы работник знал время своего отпуска, составляется график.

На продолжительность отпуска влияет вид работы и условия тру­да, стаж и различные льготы.

------------------------------------------------------------------

\* п.15 Положения о федеральной государственной службе, ут­вержденное Указом Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 г. //Собрание актов Президента и Правительства Российской Фе­дерации.1993. N 52 cт. 5073.

\*\* Закон Российской Федерации от 17 января 1992 г. "О проку­ратуре Российской Федерации // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации.

1992. N 8 ст.336 \*\*\* Закон Российской Федерации от 26 июня 1992 г. "О статусе судей" // Ведомости Съезда народных депутатов Российс­кой Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992. N 30 ст.1792.

**2.2. Дополнительные отпуска**

Многие рабочие и служащие помимо ежегодного основного отпуска получают дополнительные отпуска. В основе права на такой отпуск лежат: работа по определенной специальности, профессии, должности и определенных условий труда или климата, работа в сверхурочное время. Продолжительный непрерывный стаж работы на одном предприя­тии или в одной отрасли, повышенная нагрузка и другие обстоятель­ства.

Назначение дополнительных отпусков разное. Одни призваны ком­пенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье ра­ботника в процессе труда, другие стимулировать и поощрять длитель­ную работу в определенной сфере и т.д. Продолжительность дополни­тельных отпусков, установленных законодательством, колеблется от 1 до 36 рабочих дней и зависит от основания их представления.

В соответствии со ст. 68 КЗоТ РФ ежегодные дополнительные от­пуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда ( от 6 до 36 рабочих дней ).

2) работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйс­тва и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации (до трех рабочих дней).

3) работникам с ненормированным рабочим днем (от 6 до 12 ра­бочих дней).

4) работникам, работающим в районах крайнего Севера и в при­равненных к ним местностям (21, 14 и 7 рабочих дней).

5) в других случаях, предусмотренных законодательством и кол­лективными договорами или иными локальными нормативными актами.

Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпус­ка. Этот отпуск по общему правилу равнялся 12 рабочим дням.\* До­полнительные отпуска, предоставляемые по списку, имеют продолжи­тельность от 6 до 36 рабочих дней. Такая дифференциация зависит от условий труда, а зачастую и от той операции, которую выполняет трудящийся.

------------------------------------------------------------------

\* Сыроватская Л.А. "Трудовое право". М. Высшая школа. 1995. стр.167

**2.2.1.** В ряде предприятий народного хозяйства имеются произ­водства,цеха,участки и отдельные рабочие места с неблагоприятными условиями труда. Поэтому для рабочих и служащих,занятых во вредных производствах, в целях охраны их здоровья установлены различные льготы и компенсации: сокращенное рабочее время. Этим трудящимся предоставляется и дополнительный отпуск.

Дополнительный отпуск работникам,занятым на работах с вредны­ми условиями труда,предоставляется согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда,работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. В настоящее время действует Список , утвержденный постанов­лением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 года с последу­ющими изменениями и дополнениями, Порядок применения Списка опре­делен Инструкцией,утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 года.

Право на дополнительный отпуск имеют работники,профес­сии,должности,которых предусмотрены по производствам и цехам в со­ответствующих разделах Списка,то есть непосредственно выполняют работу,прямо предусмотренную Списком. Есть в нем и перечень общих профессий для всех отраслей и тогда неважно,в каком цехе произ­водства занят работник. Продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе,профессии,должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

Список должен применяться на всех предприятиях,в учреждени­ях,организациях независимо от их организационно-правовой формы при наличии вредных условий труда. Продолжительность дополнительного отпуска,установленная в Списке для выполняющих ту или иную рабо­ту,занимающих ту или иную должность-это минимальная гарантия для работника любого предприятия,занятого на данной работе. Если ранее предприятие не имело права расширять круг лиц,пользующихся допол­нительными отпусками за работу с вредными условиями труда и увели­чивать продолжительность этих отпусков по сравнению со Списком,то теперь никаких ограничений нет. Перечень работ,профессий и долж­ностей с вредными условиями труда и продолжительность дополнитель­ного отпуска по каждой из них обычно приводятся в коллективном до­говоре или определяются в ином локальном нормативном акте предпри­ятия (см,статью 5 КЗОТ).

Перечень вредных производственных факторов,за работу с кото­рыми предоставляются дополнительные отпуска.

Утвержден постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 года номер 647

|  |  |
| --- | --- |
| Ф А К Т О Р Ы | Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни) |
| Угольная,породная пыль  Пыль,содержащая свободную двуокись кремния  Температура воздуха +26  Загазованность(метан,углекислый угарный газ,сероводород и сернистый газ)  Вибрация  Шум  Обводненность горных выработок  и работа в стволах (под стволом)  Работа в камерах гидроподъема | 7  14  14  7  7  7  7  7 |

На практике нередко бывают случаи,когда рабочим и служа­щим,занятым в обычных условиях труда,поручают на определенный пе­риод выполнение обязанностей по профессиям и должностям с вредными условиями,включенными в Список. при таких обстоятельствах этим трудящимся также должен предоставляться дополнительный отпуск,про­порционально времени,проработанному во вредных условиях.

Как правило,в Списке не указаны бригадиры,помощники и подруч­ные рабочие,но им дополнительные отпуска также должны предостав­ляться на тех же основаниях,что и рабочим соответствующих профес­сий. Например,бригадиру взрывников-как взрывнику и т.д. Если ра­ботник имеет право на дополнительный отпуск по нескольким основа­ниям,то он предоставляется только по одному из этих оснований. Например,сотрудник,занятый астрономическими вычислениями на табу­ляторе в лаборатории,находящейся на высоте 3500 м над уровнем мо­ря,имеет право на дополнительный отпуск по двум основаниям: как занятый в лаборатории-продолжительностью 6 рабочих дней и как вы­полняющий работу на такой высоте-24 рабочих дня. Дополнительный отпуск этому работнику будет предоставлен на 24,а не на 30 рабочих дней.

Полный дополнительный отпуск предоставляется в том случае,ес­ли трудящийся в рабочем году фактически проработал во вредных ус­ловиях не менее 11 месяцев. Если трудящийся,постоянно не занятый в производствах,цехах и на участках,перечисленных в Списке,прорабо­тает в них в рабочем году менее 11 месяцев,то дополнительный от­пуск дается ему пропорционально проработанному времени. Для этого подсчитывают,сколько полных месяцев проработано во вредных услови­ях.

На практике иногда возникает вопрос,можно ли выпускникам ПТУ сразу по прибытии на предприятие предоставлять помимо основного отпуска,дополнительный отпуск за работу с вредными условиями тру­да,по профессиям и должностям,где такой отпуск предоставляется. Этот отпуск может предоставляться только тем выпускникам ПТУ,кото­рые в период прохождения производственной практики были заняты на работах,дающих право на этот отпуск.

**2.2.2.** Дополнительные отпуска за стаж работы были установлены во многих отраслях народного хозяйства с тем,чтобы способствовать закреплению кадров. Их продолжительность и условия предоставления различны в каждой отрасли. После увеличения продолжительности еже­годного отпуска до 24 рабочих дней многие из них потеряли свое значение.Ранее,благодаря этим отпускам ежегодный отпуск удлинялся до 21-24 рабочих дней. Теперь же они поглощаются минимальной про­должительностью ежегодного отпуска. Предоставление дополнительных стажевых отпусков,установленных в прошлые годы(в 60-80-х годах), сейчас сохраняется для тех работников,у которых продолжительность ежегодного отпуска на 1 января 1992 года была более 24 рабочих дней.

Продолжительность отпуска зависит от числа непрерывно прора­ботанных лет. За первые три года работы дается 1 день,за каждые последующие два года-по одному дню,1). За добросовестную работу,не допускающую нарушений трудовой дисциплины,второй и третий день до­полнительного отпуска предоставляются не через каждые 2 года,а че­рез год работы, Не допускающими нарушений трудовой дисциплины счи­таются лица,которые ко дню предоставления второго и третьего дней отпуска не имеют дисциплинарных или общественных взысканий за на­рушение дисциплины труда. До истечения срока,авансом,дни отпуска не даются.

Законодательством об отпусках установлено, что в стаж работы для предоставления такого дополнительного отпуска включаются пери­оды:

а) фактически проработанные в объединении на работах, дающих право на дополнительный отпуск;

б) когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата полностью или час­тично;

в) действительной срочной военной службы;

г) выполнения других работ, на которые рабочий был переведен по состоянию здоровья или другим уважительным причинам;

д) обучения по направлению объединения на курсах по подготов­ке, переподготовки и повышению квалификации.

------------------------------------------------------------------

1)Ярхо А.В. "Время отдыха",М.:Профиздат.,1987,стр.154

**2.2.3** Дополнительный отпуск работникам с ненормированным ра­бочим днем был установлен в качестве компенсации за нагрузку и ра­боту во внеурочное время, 1). Его продолжительность - до 12 рабо­чих дней.

Ненормированный рабочий день - это особое условие труда. Он может устанавливаться не всем категориям работников, а только тем, должности которых установлены в специальных перечнях.

Администрация предприятия не имеет право самостоятельно рас­ширять или сужать утвержденный в установленном порядке перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, 1).

При определении продолжительности дополнительного отпуска обычно учитывается круг обязанностей работника, нагрузка, возмож­ность переработки в отдельные дни сверх нормы рабочего времени. Утвержденный размер отпуска не может в течение года меняться для конкретных должностей или работников. Изменение продолжительности отпуска допускается лишь при ежегодном утверждении перечня долж­ностей работников с ненормированным рабочим днем.

В тех случаях , когда работники имеют право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, часть рабочего года по соглашению с администрацией трудился неполный день, дополнительный отпуск ему предоставляется пропорционально времени полной занятости.

------------------------------------------------------------------

1)Закон РСФСР "О повышении социальных гарантий для трудящих­ся" от 19.04.1991 г.

2) См.Постановление Совета Министров СССР от 10 июля 1967 го­да N 641 и 642.

По правилам, предусмотренным законодательством об отпусках, этот дополнительный отпуск обычно суммировался с основным отпуском с применением базовой величины 12 рабочих дней, продолжительность ежегодного отпуска у таких работников составляла в основном 18 или 24 рабочих дня. Исключение было установлено лишь для работников лесной промышленности и лесного хозяйства и инвалидов по зрению 1 и 2 групп - им дополнительный отпуск прибавлялся к основному 24 дневному отпуску, 1). В связи с увеличением минимальной продолжи­тельности ежегодного отпуска дополнительный отпуск за ненормиро­ванный рабочий день у большинства работников оказался поглощенным 24-дневным ежегодным отпуском и они лишились какой-либо компенса­ции за ненормированный рабочий день. В подобной ситуации вполне правомерно ставить вопрос о том, что без какой-либо компенсации режим ненормированного рабочего дня работнику устанавливаться не должен, и поэтому на предприятиях могут вводиться более льготные для работника правила суммирования того отпуска с основным отпус­ком, чем предусмотрено законодательством (ст. 5 КЗоТ РФ).

**2.2.4** Районы крайнего Севера и приравненные к ним местности отмечаются особыми климатическими условиями. В качестве одной из компенсацией рабочим и служащим, занятым в данных регионах, пре­доставляется дополнительный отпуск. В настоящее время такой допол­нительный отпуск установлен и для работников других северных райо­нах России, в которых выплачиваются рабочий коэффициент и процент­ные надбавки к заработной плате, 2).

Правом на дополнительный отпуск пользуются рабочие и служа­щие, проработавшие в районах крайнего Севера или в приравненных к ним местностям не менее 1 месяца.

------------------------------------------------------------------

1)Хохрякова О.С. комментарий "Законодательства об отпусках и юридическая литература 1994 год стр. 18.

2) Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года "О го­сударственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и про­живающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местнос­тям" Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного совета Российской Федерации 1993 года N 16 ст. 551.

Учителям школ и профессорско-преподавательскому составу до­полнительный отпуск предоставляется во время летних каникул вместе с основным отпуском.

При наличии у работника права на другие дополнительные отпус­ка (по вредности условия труда, за ненормированный рабочий день, за длительный стаж работы и т.д.) дополнительный отпуск за особые климатические условия предоставляется сверх них.

По закону РФ от 19 февраля 1993 года, 1), продолжительность дополнительного отпуска составляет: в районах крайнего Севера - 21 рабочий день, в местностях, приравненных к ним - 14 рабочих дней (ст. 14).

Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года не засчитывается в срок отпуска.

Помимо дополнительных отпусков, указанных в ст. 68 КЗоТ РФ, законодательством предусмотрены и иные дополнительные отпуска. Так, дополнительный оплачиваемый отпуск установлен для работников:

- занятых в многосменном режиме - продолжительностью до 4 ра­бочих дней (Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 фев­раля 1987 года N 194), 2);

- подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС - 2 недели;

- для работников, работающих на территориях, подвергшихся ра­диоактивному загрязнению - продолжительностью 21, 14 и . календар­ных дней, 3). Продолжительность зависит от степени загрязнения на данной территории: 21 календарный день дается лицам, работающим в зонах отселения.

-----------------------------------------------------------------

1) Закон "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям // Ведомости съезда народных депутатов и Верхов­ного Совета Российской федерации 1993 года N 16 ст. 551.

2) постановление "О переходе объединений предприятий, органи­заций промышленности и других отраслей народного хозяйства на мно­госменный режим работы с целью повышения эффективности производс­тва "// СП СССР 1987 года ст. 55.

3) Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 года "О социаль­ной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (В редакции закона Российской Фе­дерации от 18 июня 1992 года ) //Ведомости съезда народных депута­тов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации 1992 года N 32 ст. 1861.

Зона отселения - это часть территории Российской Федерации на которой плотность загрязнения почв цезием - 137 составляет свыше 15 KU/км.кв. или стронцием - 90 - свыше 3 Ки/км.кв., или плутонием

- 239, 240 - свыше 0,1 Ku/км.кв. ( п. 2 ст. 20 Закона от 15 мая 1991 г. в редакции от 18 июля 1992 года), 14 календарных дней - работающим в населенных пунктах на территории зоны проживания с правом на отселение. К этой зоне относится часть территории Рос­сийской Федерации с плотностью загрязнения почв цезием - 137 от 5 до 15 KU/км.кв. (п. 2 ст. 18 Закона от 15 мая 1991 года, в редак­ции от 18 июня 1992 года), 7 календарных дней - тем, кто работает на территории зоны проживания с льготным социально-экономическим статусом. К этой зоне относится часть территории Российской Феде­рации с плотностью радиоактивного загрязнения почвы цезием - 137 от 1 до 5 Ku/км.кв. (п. 4 ст. 19 Закона от 15 мая 1991 года, в ре­дакции от 18 июня 1992 года).

**2.2.5 Поощрительные отпуска.**

Одним из видов (поощрение за активность и отличие при выпол­нении государственных или общественных обязанностей является пре­доставление по месту работы дополнительных оплачиваемых отпусков.

В настоящее время поощрительные дополнительные отпуска пре­доставляются:

- наиболее отличившимся общественным воспитателям несовершен­нолетних - до 3-х рабочих дней;

- наиболее отличившимся членам добровольных народных дружин по охране общественного порядка - до 3-х рабочих дней, 1);

- членам добровольных пожарных дружин, особо проявившим себя в деле предупреждения или ликвидации пожаров - до 6 рабочих дней в году. Это положение распространено и на наиболее отличившихся чле­нов добровольных газоспасательных дружин и вспомогательных горнос­пасательных команд предприятий и организаций ряда министерств, 2).

------------------------------------------------------------------

1) Комментарии законодательства об отпусках и юридическая ли­тература 1994 года стр. 19.

2) Федеральный закон Российской Федерации "О пожарной безо­пасности".

Поощрительные дополнительные отпуска имеют ряд особенностей. Во-первых, они не связаны непосредственно с трудовой деятельностью работника, а даются за выполнение государственных и общественных обязанностей. Во-вторых, основанием для получения отпуска является не просто членство в какой-либо общественной организации, а особые отличия при выполнении обязанностей. В-третьих, для предоставления отпуска необходимо ходатайство соответствующих органов, в-четвер­тых, точный размер отпуска определяется в зависимости от заслуг работника.

Продолжительность может быть различной: 1, 2, 3, 4, 5, 6 дней в году. Она определяется администрацией как самостоятельно, так и по представлению им ходатайству уполномоченных на то органов в пределах, установленных законодательством для каждого из отпусков сроков.

Дополнительный поощрительный отпуск может присоединяться к основному ежегодному отпуску или, по желанию работника, предостав­ляется отдельно.

Если работник выполняет несколько государственных или общест­венных обязанностей и хорошо проявил себя, то ему в качестве поощ­рения могут дать 2 дополнительных отпуска. Дополнительные поощри­тельные отпуска предоставляются в натуре, выплата денежной компен­сации при увольнении за них не предусмотрена.

В настоящее время ст. 69, предусматривающая возможность уста­новления в законодательстве подобных отпусков, оплачиваемых за счет предприятия, из Кодекса Законов о труде исключена. Но это не означает, что на предприятии не могут быть установлены какие-либо отпуска поощрительного характера, дело самого предприятия, в какой форме и как поощрять таких работников.

В настоящее время Закон предоставляет широкие возможности для введения на предприятиях дополнительных отпусков, помимо предус­мотренных законодательством, за счет собственных средств. Основа­нием для этого может служить ст. 5 КЗоТ, предусматривающая уста­новление на предприятиях для всех работников или отдельных их ка­тегорий дополнительных льгот и преимуществ в пределах собственных средств, а также ч. 3 ст. 27 закона РСФСР от 25 декабря 1990 года "О предприятиях и предпринимательской деятельности", в которой го­ворится о праве предприятия самостоятельно устанавливать для своих работников дополнительные отпуска и иные льготы.

**2.2.6 Дополнительные отпуска в связи с учебой**

Право на образование является одним из важнейших конституци­онных прав граждан. Реальность и широта гарантий, обеспечивающих право на образование, дают возможность получения его и без отрыва от производства. Заочное и вечернее обучение создает вместе с сис­темой повышения квалификации всем работникам благоприятные возмож­ности для продолжения образования, непрерывного расширения и об­новления знаний, постоянного роста общественной культуры и профес­сионального уровня.

В целях создания надлежащих условий для сочетания работы и учебы трудовым законодательством установлены многочисленные льготы рабочим и служащим, успешно совмещающим труд с обучением. Среди этих льгот большое место занимает предоставление дополнительных отпусков для учебы, цель которых - дать работникам дополнительное свободное время для подготовки и сдачи экзаменов и зачетов, выпол­нение лабораторных работ и т.д.

Дополнительные отпуска предоставляются в связи с обучением без отрыва от производства, в средних общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантуре, а также некоторым категориям спе­циалистов, повышающим квалификацию.

Длительность каждого вида отпуска, порядок его предоставления зависит от многих условий: типа учебного заведения (школа, инсти­тут, техникум ), вида обучения (заочное, вечернее), курса обуче­ния, цели отпуска и т.п.

Право на дополнительный учебный отпуск не зависит от срока трудового договора и от того, имеет ли трудящийся необходимый стаж работы для предоставления ежегодного отпуска.

------------------------------------------------------------------

1) См. Ведомости съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР 1990 года N 30 ст. 418.

Дополнительные отпуска учащимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах. Вечерние общеобразовательные школы иг­рают важную роль в осуществлении в нашей стране всеобщего среднего образования. Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от произ­водства в вечерних и заочных средних общеобразовательных школах, законодательством установлены дополнительные учебные отпуска. Та­кой отпуск дается на период сдачи выпускных экзаменов в 9-х или 11-х классах. Продолжительность его составляет 8 и 20 рабочих дней. За время отпуска сохраняется заработная плата из расчета та­рифной ставки или оклада (ст. 191 КЗоТ РФ).

Если работник допущен к экзаменам за курс девятилетней школы в порядке экстерната, то ему полагается дополнительный учебный от­пуск продолжительностью 15 рабочих дней, а сдающим экстерном экза­мены на аттестат о среднем образовании - 20 рабочих дней. В обоих случаях за время отпуска сохраняется средний заработок.

Отпуска учащимся без отрыва от производства в школах мастеров и средних профтехучилищах. Школы мастеров образуются на крупных предприятиях с числом учащихся не менее 100 человек. При вечерних общеобразовательных школах могут создаваться отдельные классы мас­теров. Цель данных учебных подразделений - подготовка или повыше­ние общеобразовательного и квалифицированного уровня этой катего­рии руководителей. Окончившим такие школы и классы выдаются аттес­таты о среднем образовании и удостоверения, дающие право занимать должность мастера или начальника участка.

На лиц, обучающихся в школах и классах мастеров, распростра­нены льготы, установленные учащимся вечерних общеобразовательных школ, в том числе предоставление на период выпускных экзаменов учебного отпуска продолжительностью 20 рабочих дней с сохранением тарифной ставки или оклада. Кроме того для сдачи квалификационных экзаменов им дополнительно дается оплаченный отпуск на 5 рабочих дней, 1). (см.стр.29)

Рабочие и служащие могут повышать свою квалификацию без отры­ва от производства в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения или на вечерних отделениях профтехучилищах. Таким лицам предоставляется дополнительный учеб­ный отпуск для подготовки и сдачи экзаменов на 30 рабочих дней в течение года. За это время сохраняется 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера (ст. 184, 190 КЗоТ РФ).

**Отпуска призывникам.**

В учебных организациях РОСТО и в средних профтехучилищах еже­годно проводится подготовка специалистов для Вооруженных Сил РФ. Для ее прохождения привлекаются в установленном порядке юноши, достигшие 17-летнего возраста, 2).

В городах такая подготовка проходит без отрыва от производс­тва но на время сдачи экзаменов обучающимся предоставляется отпуск продолжительностью 7-15 рабочих дней (в зависимости от специаль­ности и объема учебных программ) с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

**Отпуска для сдачи вступительных экзаменов.**

Если работник допущен к вступительным экзаменам в высшее или среднее специальное учебное заведение, то ему дается для сдачи этих экзаменов дополнительный отпуск без сохранения заработной платы ст. 195 КЗоТ РФ. Но гражданам, допущенным к сдаче вступи­тельных экзаменов в военные учебные заведения, отпуск на время эк­заменов и пути следования туда и обратно предоставляется с сохра­нением среднего заработка по месту работы (Положение о льготах во­еннослужащих, военнообязанных лиц), 3).

Отпуска обучающимся по вечерней и заочной форме в высших и средних специальных учебных заведениях. Обучение без отрыва от производства в институтах, техникумах и др. высших и средних спе­циальных учебных заведениях-широко распространенная форма получе­ния специальности и повышения квалификации работниками народного

----------------------------------------------------------------------

1) Постановление Совета Министров СССР от 9 ноября 1962 года 31 мая 1963 г., 3 августа 1964 г., СП СССР 1962 г. N 20 ст. 116, 1963 г. N 12 ст. 118, 1964 г. N 14ст. 95.

2) Ст. 5 Закона Российской Федерации "О воинской обязанности и военной службе " 1993 г.

3) Постановление Совета Министров СССР от 17 февраля 1981 г. СП СССР 1981 года N 11 ст. 64.

хозяйства. Трудовым законодательством для них установлен ряд льгот,связанных с учебой,из них основной является предоставление учебных оплачиваемых отпусков (ст.198 КЗоТ)

продолжительность отпусков,предоставляемых на период устано­вочных занятий,выполнение лабораторных работ,сдачи зачетов,экзаме­нов,такова:

- в высших учебных заведениях с вечерней формой обучения на первом и втором курсах-20 календарных дней,на третьем и последую­щих-по 30 календарных дней;

- в средних специальных учебных заведениях с вечерней формой обучения на первом и втором курсах-по 10 календарных дней,на третьем и последующих-по 20;

- в высших и средних учебных заведениях с заочной формой обу­чений на первом и втором курсах-по 30 календарных дней,на третьем и последующих-по 40.

Разделение отпуска на каждую сессию по количеству дней опре­деляет ректор института.

Для подготовки к защите дипломного проекта дается отпуск про­должительностью 4 месяца (в высших учебных заведениях) или 2 меся­ца (в средних учебных заведениях). Если же обучение заканчивается только сдачей государственных экзаменов,то всем студентам и уча­щимся для этой цели предоставляется отпуск на 30 календарных дней (ст.198 КЗоТ).

В целях стимулирования работников, обучающихся в высших учеб­ных заведениях с вечерней и заочной формой обучения, было бы целе­сообразным внести изменения в действующее законодательство по воп­росам:

- установить продолжительность оплачиваемого отпуска не менее продолжительности установочной сессии. Срок отпуска определять по справке-вызову ВУЗа;

- включить в продолжительность оплачиваемого отпуска и время на проезд в ВУЗ и обратно;

- предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы для дополнительной работы на срок 10 дней в ВУЗе (ликвидации задолженности, изучения новой литературы и т.д.).

Следует иметь в виду, что Госкомобразованию Российской Феде­рации дано право изменять студентам (в виде исключения) продолжи­тельность дополнительных отпусков на период установочных занятий, выполнение лабораторных работ, сдачи зачетов, экзаменов по курсам. Например, студентам заочникам высших музыкальных учебных заведений предоставляется учебные отпуска на 1-4 курсах в период зимних и летних зачетно-экзаменационных сессий по 60 календарных дней еже­годно с сохранением заработной платы, а на 5 курсе в период зимней экзаменационной сессии, подготовки и защиты дипломной работы - по 82 календарных дня (40 с сохранением заработной платы, а 42 - с сохранением 50% ее). В заочных средних музыкальных учебных заведе­ниях на первом и втором курсах отпуск по 60 календарных дней (40 - с сохранением заработной платы, 20 - 50%), на 3-4 - 60 календарных дней (50 с сохранением, 10 - без сохранения, но с зачислением на стипендию), на 5 курсе в период зимней зачетно-экзаменационной сессии и подготовки к защите дипломной работы - 72 календарных дня (60 - с сохранением, 12 - без сохранения, но с зачислением на сти­пендию).

В соответствии со сложившейся практикой решается вопрос о возможности получения учащимися дополнительного отпуска по частям. Как правило учебный отпуск предоставляется сразу в полагающемся объеме, но могут встретиться и такие случаи, когда, например, сту­дент-заочник с разрешения ректората ВУЗа занимается по индивиду­альному графику или сдает отдельные экзамены по дисциплинам следу­ющих курсов и т.п. Может возникнуть необходимость раздробления от­пуска и в зависимости от учебных планов, сроков проведения сессий. При таких обстоятельствах учебный отпуск по соглашению между ра­ботником и администрацией дается ему по частям. Однако общее коли­чество дней отпуска не должно превышать установленную законода­тельством норму.

Если дополнительный учебный отпуск совпадает по времени с ка­ким-либо другим отпуском, то совпавший отпуск переносится на дру­гое время.

Отпуска работникам, повышающим квалификацию. Продолжитель­ность обучения не должна превышать один год. Тем, кто учится не менее 10 месяцев, на период сдачи зачетов и экзаменов или защиты выпускных работ предоставляется дополнительный отпуск на 10 кален­дарных дней с сохранением заработной платы по основной работе и дополнительно дается оплаченное время, необходимое для проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно (ст. 184 КЗоТ РФ).

Слушателям одногодичных заочных экономических факультетов по­вышения квалификации руководящих кадров и специалистов сельского хозяйства дополнительный отпуск на время установочной сессии, за­четов и экзаменов предоставляется на 30 календарных дней с сохра­нением заработной платы.

**Отпуска обучающимся без отрыва от производства в аспирантуре,**

**1).**

Аспирантура при высших учебных заведениях и научно-исследова­тельских учреждениях является основной формой подготовки науч­но-педагогических и педагогических кадров. Прием в аспирантуру производится в конкурсном порядке по результатам сдачи вступитель­ных экзаменов. Лицам, допущенным к ним, для подготовки и сдачи эк­заменов предоставляется дополнительный отпуск на 30 календарных дней с сохранением заработной платы по месту работа, а также неоп­лаченное время на проезд в ВУЗ или НИИ и обратно.

Если работник ранее полностью сдал экзамены кандидатского ми­нимума, то он освобождается от сдачи вступительных экзаменов в ас­пирантуру и дополнительный отпуск ему в таком случае не предостав­ляется. Но если кандидатский минимум сдан частично, то трудящийся получает дополнительный оплачиваемый отпуск для сдачи оставшихся вступительных экзаменов из расчета 10 календарных дней за каждый экзамен.

Предоставляется такой отпуск по извещению, подписанному рек­тором ВУЗа или директором НИИ о допуске работника к собеседованию и сдаче вступительных экзаменов. Однако право на дополнительный отпуск у поступающего в аспирантуру возникает только один раз. Ес­ли работник, получивший его, в аспирантуру не поступил, то для но­вой попытки он может использовать свой ежегодный отпуск или про­сить администрацию при наличии производственной возможности пре­доставить отпуск без сохранения заработной платы.

Аспиранты, обучающиеся без отрыва от производства и успешно выполняющие индивидуальный план, имеют право на ежегодный дополни­тельный отпуск продолжительностью 30 календарных дней с сохранени­ем заработной платы. Такой отпуск дается в течение всего срока обучения в аспирантуре для сдачи кандидатских экзаменов и выполне­ние работ по диссертации. Аспиранту полагается также дополнитель­ное время без оплаты на проезд к месту нахождения аспирантуры и обратно.

Отпуска выпускникам учебных заведения по своему характеру не являются учебными ибо они даются на отдыха. Вместе с тем они свя­заны с учебой, т.к. предоставляются выпускникам учебных заведения после их окончания. Такие отпуска получают выпускники дневных средних профтехучилищ, высших и средних специальных учебных заве­дения и лица, окончившие аспирантуру с отрывом от работы.

----------------------------------------------------------------------

1) См. Положение об аспирантуре при высших учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях // Бюллетень нормативных актов Министерств и ведомств СССР 1972 года N 4 с. 23.

Выпускникам дневных средних профессионально-технических училищ, обучавшимся один учебный год (10 месяцев) и более, отпуск дается перед началом работы, после издания приказа о зачислении юноши или девушки на предприятие. Выпускникам моложе 18 лет отпуск предоставляется на один календарный месяц, а остальным - той продолжительности, которая установлена для работников данной профессии и вида производства, 1).

Оплата отпуска производится из расчета тарифной ставки по присво­енному работнику квалификационному разряду (классу, категории) или со­ответствующего должностного оклада с учетом действующего в данной местности районного коэффициента. Замена этого отпуска денежной ком­пенсацией не допускается.

Если учащийся в период прохождения производственной практики был занят на работах. дающих право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда, то такой отпуск дается выпускнику после за­числения на предприятие вместе с основным отпуском.

Молодым специалистам, окончившим дневные высшие и средние специ­альные учебные заведения и направленным на работу по распределению, предоставляется месячный отпуск, независимо от того, когда они имели последние каникулы. За время отпуска молодым специалистам, получавшим стипендию, выплачивается пособие в размере месячной стипендии за счет предприятия, на которое они направлены работать.

Выпускникам, получившим возможность поступать на работу самостоя­тельно, пособие за время отпуска не выплачивается.

----------------------------------------------------------------------

1) Временное положение о профессиональном учебном заведении в РСФСР, утверждено постановлением Совета Министров РСФСР от 23 февраля 1991 года N 119 п. 34.

**2.2.7 Другие виды отпусков**

Помимо дополнительных отпусков, о которых уже говорилось законо­дательством установлены дополнительные оплачиваемые отпуска и для не­которых других категорий рабочих и служащих. Такие отпуска предостав­ляются по различным основаниям, имеют разные цели и длительность.

Так, в ст. 165 КЗоТ РФ установлено, что женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календар­ных дней до родов и семьдесят (в случае осложнения родов - восемьде­сят,а при рождении двух и более детей - 110 ) календарных дней после родов. День родов считается первым днем послеродового отпуска. За вре­мя данного отпуска выдается пособие по государственному страхованию в размере 100% заработка ст. 240 КЗоТ РФ. Такой отпуск предоставляется также женщинам, усыновившим новорожденных детей, со дня усыновления до исполнения ребенку семидесяти дней (ст. 168 КЗоТ РФ).

Статьями КЗоТ предусмотрено, что женщинам по их желанию даются отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с вып­латой за время отпуска пособия по государственному соцстрахованию (ст.167, 240 1) КЗоТ РФ).

Если мать не может ухаживать за ребенком в связи с тем что она помещена на стационарное лечение, то отпуск по уходу на этот период может быть предоставлен его отцу или иному лицу, фактически ухаживаю­щему за ребенком (например, опекуну, попечителю - ст. 172 2) КЗоТ РФ).

Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск. (ст. 172 1) КЗоТ РФ).

**2.2.8 Отпуска федеральным государственным служащим, судей и про-курорских работников**

Для федеральных служащих, судей и прокурорских работников законо­дательством установлена особая система ежегодных отпусков с учетом от­ветственности, сложности, напряженности труда, значительных перегру­зок, работы во внеурочное время.

Круг лиц, относящихся к числу федеральных государственных служа­щих, их права, обязанности, предоставляемые в связи с государственной службой, льготы определяются в настоящее время Положением о федераль­ной государственной службе, утвержденным Указом Президента РФ от 22 декабря 1993 года, с дополнениями от 29 апреля 1994 года.

----------------------------------------------------------------------

1). Порядок и условия исчисления стажа, дающего право на получе­ние указанного дополнительного отпуска, устанавливаются законодатель­ством РФ.

Федеральными государственными служащими являются лица, занимающие оплачиваемые государственные должности в Администрации Президента РФ,Аппарате Правительства РФ, в аппаратах палат Федерального Собрания РФ,Верховного Суда РФ, Высшего Арбитражного Суда РФ, в федеральных го­сударственных органах, подведомственных Президенту РФ и Правительству РФ, а также иные должности в соответствии с законодательством РФ (п. 1 Положения).

В соответствии с п.15 Положения государственным служащим гаранти­руется ежегодный оплачиваемый отпуск с оплатой стоимости проезда к месту отдыха и обратно. Продолжительность его не менее 30 календарных дней. Для отдельных категорий государственных служащих законодательст­вом РФ могут быть установлены отпуска большей продолжительности.Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска государственным служащим предоставля­ется дополнительный оплачиваемый отпуск при стаже государственной службы:

от 5 до 10 лет - 5 календарных дней; от 10 до 15 лет - 10 кален­дарных дней; свыше 15 лет - 15 календарных дней (п. 18 Положения) Законом РФ "О прокуратуре РФ" 2) для прокурорских работников, к

которым относятся работники прокуратуры, имеющие классные чины, уста­новлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно и оплатой стоимости проезда (ч. 2 ст. 41).

Прокурорским работникам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, очередные отпуска предос­тавляются продолжительностью 45 календарных дней. Таким образом работа в экстремальных природно-климатических условиях компенсируется им не через установление дополнительного отпуска. Как это сделано, напри­мер,у большинства северян, а удлиненным основным отпуском.

----------------------------------------------------------------------

1) Положение о Федеральной государственной службе, утверждено Указом Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 года N 2267 с дополнениями от 29 апреля 1994 года N 841 // Собрание законодатель­ства Российской Федерации 1994 года N 2 ст. 76.

2) Федеральный закон Российской Федерации от 17 ноября 1995 года N 168 ФЗ.

Кроме того, прокурорским работникам предоставляется дополнитель­ный оплачиваемый отпуск за стаж работы продолжительностью:

- после 10 лет работы - 5 календарных дней;

- после 15 лет работы - 10 календарных дней;

- после 20 лет работы - 15 календарных дней.

Такая же система отпусков установлена и для судей Законом РФ

"О статусе судей" 1). Продолжительность отпусков судей определена в

рабочих днях. Поэтому судьи имеют фактически отпуска большей продолжи­тельности, чем прокурорские работники. Так, согласно ч.2 ст.19 Закона РФ "О статусе судей" 1), судьям предлагается ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 рабочих дней (в перерасчете на календар­ные дни это будет 35 дней), а в местностях, отнесенных в установленном порядке к местностям с тяжелыми и неблагоприятными климатическими ус­ловиями - 45 рабочих дней. Им предоставляется дополнительный оплачива­емый отпуск:

- после 10 лет работы - 5 рабочих дней;

- после 15 лет работы - 10 рабочих дней;

- после 20 лет работы - 15 рабочих дней.

Время, необходимое для проезда к месту использования отдыха и об­ратно судьям не засчитывается в срок отпуска. Им оплачивается стои­мость проезда к месту отдыха и обратно.

**2.3 Порядок использования отпусков**

Каждый год работнику должен предоставляться ежегодный отпуск (ст. 74 КЗоТ РФ). Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от кален­дарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на рабо­ту. Например, если работник пришел на работу 1 апреля 1995 года, то его первый рабочий год истекает 31 марта 1996 года. Второй год с 1 ап­реля 1996 года по 1 апреля 1997 года и т.д.

Законодательство предусматривает различный порядок представления

1) Федеральный Закон Российской Федерации от 21.06.1995 года

N 91.

отпуска в зависимости от того, за какой рабочий год он полагается -

первый или последующие.

По общему правилу в первый год работы отпуск предоставляется по истечении 11 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 71 КЗоТ РФ).

Но есть случаи, когда отпуск за первый год работы предоставляется до истечении 11 месяцев, по взаимной договоренности между работников и работодателем отпуск в первый год работы может быть предоставлен аван­сом. Иногда это просто необходимо, например, при открытии нового предприятия на работу одновременно нанимается большое количество ра­ботников и предоставление им отпуска на 12-м месяце может вызвать ос­тановку производства.

Некоторые случаи, когда работодатель может предоставить работнику отпуск на первом году работы до истечения 11 месяцев, оговорены в за­конодательстве. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 71 КЗоТ РФ лицам, пере­веденным из одного предприятия, учреждения, организации на другое, от­пуск может быть предоставлен до истечения 11 месяцев работы после пе­ревода. Если до перевода работник не проработал 11 месяцев на одном предприятии, то отпуск ему может быть предоставлен по истечении 11 ме­сяцев работы до и после перевода в общей сложности.

Работникам, обучающимся в высших и средне-специальных учебных за­ведениях без отрыва от работы ежегодные отпуска в первый год работы могут, по желанию предоставляться до истечения 11 месяцев работы. Обу­чающимся без отрыва от производства в общеобразовательных вечерних и заочных школах ежегодные отпуска могут предоставляться, по их просьбе, с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы до начала занятий в школах (п. 4 Положения о льготах рабочих и служащих, совмещающих ра­боту с обучением в учебных заведениях).

До истечения 11 месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе ра­ботника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непос-

редственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком

(ст. 166 КЗоТ РФ);

- работникам моложе 18 лет (ст.71 КЗоТ РФ);

- военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора;

- по истечении трех месяцев работы (ст. 71 КЗоТ РФ);

- работникам, высвобожденным с прежнего места работы в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штаба, ликви­дацией предприятия;

- совместителям - одновременно с отпуском по основному месту ра­боты;

- учителям школ и профессорско-преподавательскому составу высших, средних специальных и других учебных заведений. Независимо от времени поступления на работу ежегодный отпуск предоставляется им в период летних каникул. Это относится и к представителям институтов повышения квалификации и переподготовки кадров, учебных заведений начального профессионального образования;

- работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, ПТУ, ВУЗах и средне-специальных учебных заведениях, если они хотят приурочить свой ежегодный отпуск ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи экзаменов и зачетов; (п. 4 Положения о льготах для рабочих и служащих совмещающих работу с обучением);

- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию должен предоставляться в период отпуска по беременности и родам жены.

Если работник получает отпуск в первый год авансом, он должен быть полным.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в том числе и до наступления права на его получение, т.е. авансом, в соответствии с графиком отпусков.

**2.3.2** Очередность предоставления отпусков устанавливается адми­нистрацией и оформляется в виде графика отпусков.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года,но без нарушений нормальной работы предприятия. При составлении графика учи­тываются пожелания работников и особенности производственного процес­са. Исходя из необходимости обеспечения нормальной работы предприятия,

в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте может ус­танавливаться предельная численность работников того или иного подраз­деления, одновременно уходящих в отпуск (например, не более 15% общей численности подразделения). Предусматривается правило о том, что руко­водителю подразделения и его заместителю отпуск одновременно не пре­доставляется и т.п.

При составлении графика необходимо учитывать, что для некоторых категорий работников законодательством в качестве льготы предусмотрено право использовать отпуск в определенное время, либо в любое удобное время года. К таким лицам относятся:

- работники моложе 18 лет. Им ежегодный отпуск может быть исполь­зован в любое удобное для них время года (ст. 178 КЗоТ РФ );

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет. Им предоставлено первоочередное право использовать отпуск в летнее или другое удобное время. Эта льгота распространена и на мужчин, воспиты­вающих двух и более детей до 12 лет без матери, а также опекунов детей (ст. 172 КЗоТ РФ);

- участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним по льготам лица (ст. 15 Ф3 "О ветеранах")1);

- герой Советского Союза, герои РФ и полные кавалеры ордена Славы

2);

- лица, награжденные знаком "Почетный донор России",3); - лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие

заболевания, связанные с радиационным воздействием,4). В тех случаях, когда работник в соответствии с законодатель-

ством имеет льготы по выбору времени использования отпуска, при сос­тавлении графика целесообразно брать у него письменное заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск.

При наличии такого заявления и учете пожеланий работника при ос­тавлении графика изменить в последствии время использования отпуска можно только по взаимному соглашению сторон.

При составлении графика следует учитывать пожелания рабочих и служащих. Если работник не устраивает время отпуска, предусмотренное графиком, то он может просить администрацию изменить график. Когда причины просьбы уважительные администрация ее удовлетворит. Отступить от времени использования отпуска, указанного в графике, можно только по договоренности сторон.

----------------------------------------------------------------------

1)Федеральный Закон "О ветеранах" принят Государственной думой 16 декабря 1994 года, утвержден Президентом Российской Федерации от 25 января 1995 года N 5 Ф3.

2) Закон Российской Федерации от 15 января 1993 года "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавале­ров Ордена Славы" // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации 1993 года N 7 ст.

247.

3) Закон Российской Федерации от 9 июня 1933 года "О донорстве крови и ее компонентов" // Ведомости Съезда народных депутатов Рос­сийской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации 1993 года N 28 ст. 1064.

4) См. п.6 Постановления Верховного Совета Российской Федерации от 18 июня 1992 года "О порядке введения в действие Закона Российской Федерации" О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР "О социаль­ной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие ка­тастрофы на Чернобыльской АЭС //Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации 1992 го­да N 32 ст. 1862.

Если работник во время отпуска заболел и его заболевание удостове­рено справкой лечебно-профилактического учреждения то отпуск продлева­ется на число дней болезни.

Утвержденный график отпусков обычно вывешивается в подразделениях для сведения всех работников или объявляется работникам под расписку Вместе с тем законодательство требует, чтобы администрация уведомила работника о времени начала его отпуска не позднее чем за 15 дней. Если отпуск предоставляется группе работников вне графика вследствие ава­рии, стихийного бедствия и т,п., то работники извещаются не позднее чем за 2 дня.

**2.3.3.** В ряде случаев в интересах работника возникает потребность разделить отпуск на части. Использование отпуска по частям (например, два раза в рабочем году) позволяет восстановить работоспособность, а также способствует повышению производительности труда.

Возможность разделения отпуска на части была предусмотрена Прави­лами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными Народным Комиссариатом Труда СССР 30 апреля 1930 г. Некоторые положения этого нормального акта о прядке предоставления отпусков продолжают действо­вать до сих пор, поскольку в российском законодательстве они отсутс­твуют.

В п. 19 Правил указывается, что отпуск может быть разделен на части по соглашению работника с администрацией. Инициатива о разделе­нии отпуска обычно исходит от работника, но необходимо согласие адми­нистрации.

Отпуск можно делить на несколько частей, но учитывая требования международных норм о труде, при таком разделении отпуска одна его часть (неделима) должна быть не менее 6 рабочих дней. Не рекомендуется так делить чрезмерно отпуск, т.к. работник не сможет за короткий срок полноценно отдохнуть. (ст.74.КЗоТ РФ).

Частным случаем отпуска на части является отзыв из отпуска.Кодекс законов о труде РФ не предусматривает досрочного отзыва работника из отпуска. Правила об отпусках также не содержат указаний на этот счет. Однако на практике отзыва из отпуска может служить п. 13 Правил об от­пусках 1930 года, поскольку досрочный отзыв из отпуска предполагает перенос использованной его части на новый срок. В связи с этим досроч­ный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Он оформляется приказом (распоряжением) администрации, в котором по дого­воренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена не­использованная часть отпуска. Последняя может быть предоставлена от­дельно или присоединена к отпуску за следующий год. При отзыва из от­пуска должен производиться перерасчет заработной платы.

Важным было бы внесение в законодательство пункта о выплате ра­ботнику стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно при досрочном отзыве из отпуска за счет администрации, выделении новой бесплатной путевки в оздоровительные учреждения из которого отозван работник на полный срок или оставшуюся часть.

Работник может отказаться выйти на работу, если администрация по производственным причинам настаивает на досрочном отзыве из отпуска и это не будет рассматриваться, как нарушение трудовой дисциплины, т.к. закон "говорит", что без согласия работника администрации не имеет права досрочно отозвать его из отпуска.

**2.3.4.** Отпуск должен предоставляться ежегодно и в установленный графиком срок, но возможны случаи необходимости перенесения отпуска на следующий год.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок; - при временной нетрудоспособности работника; - при выполнении

работником государственных или общественных обязанностей,если законо­дательством для их использования предусмотрено освобождения от работы (обязанности народного заседателя, военные сборы), - в других случаях, установленных законодательством (например, при несвоевременной выпла­те, т.е. позже чем за 1 день до начала отпуска заработной платы). По заявлению работника отпуск переносится на другой срок, когда админист­рация вовремя не известила работника о времени его начала. (см.ст.74 КЗоТ РФ).

Если причины,препятствующие использованию отпуска, наступили в период отпуска, то он автоматически продлевается на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник обязан известить администра­цию. Перенесение неиспользованного отпуска ( или его части) на другой срок допускается только по соглашению работника с администрацией.

Возможны случаи совпадения ежегодного отпуска с дополнительными учебными отпусками. Так как учебный отпуск предоставляется в качестве льготы, он не должен поглощаться ежегодным отпуском, даже при совпаде­нии во времени. Если начало ежегодного отпуска совпало с учебным, то ежегодный отпуск переносится на другое время по соглашению работника с администрацией. В тех случаях, когда учебная сессия начинается в пери­од отпуска,работник должен оформить учебный отпуск до его начала и ре­шить вопрос о времени использования оставшейся части ежегодного отпус­ка.

Запланированный работнику отпуск переносится на следующий рабочий год только в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном хо­де работы предприятия (ст. 74 КЗоТ РФ).

Прежде всего для перенесения отпуска необходимо согласие работни­ка и соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия. Нет таких оснований, по которым можно перенести отпуск на следующий рабо­чий год без согласия работника. Вторым необходимым условием является использование части отпуска продолжительностью не менее 6 рабочих дней в течение данного рабочего года, и следовательно,переносить можно на следующий рабочий год только частью отпуска, превышающую 6 рабочих дней (ст.74 КЗоТ РФ).Шестидневный отпуск нужно использовать до конца того рабочего года, за который он предоставляется. Неиспользованная часть отпуска может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год или предоставлена отдельно.

Во всех случаях, даже по просьбе работника, запрещается непредос-

тавление отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление

ежегодного отпуска несовершеннолетним и лицам, имеющим право на допол­нительный отпуск в связи с вредными условиями труда. Они должны поль­зоваться отпуском ежегодно.

На практике при составлении графика отпусков указанные правила зачастую нарушаются из-за того, что определяя время отпуска работнику, администрация не обращает внимания на дату окончания его рабочего го­да, и в результате отпуск (или его часть) переносится на следующий ра­бочий год.

Пример: у работницы рабочий год для отпуска включает период с 1 сентября до 1 сентября. В 1994 году ей дали отпуск в июле. На следую­щий год отпуск был намечен на ноябрь, т.е. в следующем рабочем году. Нарушение ст. 74 КЗоТ РФ.

Иногда администрация вынуждена переносить отпуск на следующий ра­бочий год. Например, вновь поступившему на работу работнику обязаны предоставить отпуск за 12 месяцев работы, а он в это время заболел или был призван на военные сборы. Отпуск придется переносить на следующий рабочий год.

Необходимо иметь в виду, что законодательство допускает перенесе­ние отпуска на другой срок без согласия работника в качестве меры воз­действия на злостных нарушителей трудовой дисциплины - им администра­ция вправе сдвинуть срок использования отпуска на более позднее время (например, с летнего на зимний период, 1) ). Применяя эту меру адми­нистрация должна учитывать три момента:

а) работникам, которым законодательство устанавливает право на использование отпуска в определенное или любое удобное для них время в качестве льготы, нельзя изменять время предоставления отпуска;

б) нельзя изменять срок предоставления отпуска за первый год ра­боты, если работник получает его по истечении 11 месяцев непрерывной работы;

----------------------------------------------------------------------

1) См. п. 15 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 года N 1117 "О дальнейшем укреплении трудовой дис­циплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве"// СП СССР 1980 года N 3 ст. 17.

в) при изменении времени использования отпуска во всех случа­ях он должен быть предоставлен в пределах того рабочего года, за который полагается.

Сроки исковой давности и требования о предоставлении отпуска в натуре а период работы не распространяются.

**2.4 Исчисление заработной платы для оплаты труда**

За время отпуска за работником сохраняется средний заработок, выплата которого перед уходом в отпуск является обязательной. В соответствии со ст.96 КЗОТ РФ причитающаяся работнику сумма от­пускных должна быть выплачена не позднее чем за один день до нача­ла отпуска. Невыплата отпускных сумм накануне отпуска может слу­жить основанием для переноса использования отпуска в другое время.

Ежегодные отпуска оплачиваются исходя из среднего заработка. Длительное время средний заработок для оплаты отпуска определялся из расчета заработка за 12 календарных месяцев, предшествующих ме­сяцу ухода в отпуск. Это позволяло рассчитать среднюю величину ме­сячного заработка, свободную от случайных его колебаний. В совре­менных условиях, когда инфляционные процессы влекут за собой зна­чительное возрастание номинальной заработной платы, такой порядок расчета пришел в противоречие с инте ресами работника, поскольку существенно снижал размеры выплачиваемых сумм по сравнению с зара­ботком, который они получали непосредственно перед уходом в от­пуск. Начиная с 1992 года Министерство труда РФ по согласованию с Министерством финансов РФ устанавливает на каждый год порядок ис­числения среднего заработка.

Для исчисления среднего заработка за отпуск в соответствии с установленными на 1996 год правилами (1) расчетным периодом явля­ются три календарных месяца( с 1 по 1 число), предшествующих меся­цу ухода в отпуск. Если, например, начинается с 16 июля, то рас­четным будет период с 1 апреля до 1 июля, т.е. апрель, май, июнь. Но, с учетом специфики работы отдельных организаций с согласия Ми­нистерства труда РФ могут быть установлены для подсчета 12 меся­цев.

Оплата отпуска производится также на основе среднедневного заработка. Раньше для определения среднего заработка сначала подс­читывался среднемесячный заработок, затем он делился на 25.4 - среднемесчное число рабочих дней при шестидневной рабочей недели, полученный дневной заработок умножим на количество рабочих дней отпуска по календарю. Такой же порядок и при пятидневной рабочей недели. С изменением годового баланса рабочего времени после уста­новления правила о переносе выходного дня, совпадающего с празд-

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1) Российские вести 18.04.96 года

ничным днем, и в связи с отходом от 12 месячного расчетного перио­да величина 25.4 утратила свое значение и не используется. В пунк­те 2 Порядка исчисления среднего заработка в 1996 году указывает­ся, что средний дневной заработок определяется путем деления на­численной суммы оплаты труда в расчетном периоде на количество

рабочих дней в этом периоде. Для оплаты отпусков исчисляется:

- если полностью отработано рабочее время (т.е. 3 месяца), то исчисляется путем деления начисленной суммы заработной платы на 3 и на: 25,25 - среднемесячное число рабочих дней при оплате отпус­ка, установленного в рабочих днях 29,60 - среднемесячное число ка­лендарных дней при оплате отпуска, установленного в календарных днях

- в случае, если каждый из 3 месяцев отработан не полностью, то исчисляется путем деления начисленных сумм заработной платы за проработанное время на:

- количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящейся на отработанное время (отпуск в рабочих днях)

- количество календарных дней, приходящихся на отработанное время ( отпуск в календарных днях )

- в случае, когда в расчетном периоде 1 или 2 месяца отрабо­таны не полностью, путем деления начисленной суммы заработной пла­ты в расчетном периоде на суммарное количество дней, определенных для полностью отработанных месяцев. Из расчетного периода при ис­числении заработка за отпуск исключаются праздничные нерабочие дни, установленные законодательством РФ.

Для того, чтобы определить сумму, полагающуюся работнику за время отпуска, нужно средний дневной заработок умножить на число дней отпуска.

В случае повышения тарифных ставок ( окладов ) по отрасли или на предприятии за предшествующий изменению отрезок времени коррек­тируются на коэффициент повышения ( п. 3 Порядка исчисления сред­него заработка в 1996 году ).

Увеличение тарифной ставки конкретному работнику не влечет за собой корректировку среднего заработка.

Бывают такие ситуации, когда работник не имел в расчетном пе­риоде заработков, например, женщина находилась в отпуске по уходу за ребенком, работник болел больше 3 месяцев. В этом случае еже­годный отпуск оплачивается исходя из размера оплаты труда за пери­од последних 3 отработанных календарных месяцев с последующей его корректировкой на коэффициент повышения ставок или окладов.

Во всех случаях средний заработок, причитающийся работнику, отработавшему полностью определенную на этот период норму рабочего времени не может быть менее установленного законодательством РФ на день выплаты минимального размера оплаты труда.

Иногда в период, за который исчисляется средний заработок, работник какое - то время не работал по уважительной причине и не имел за данное время заработка или получал его лишь частично. Если это время включить в расчетный период, то существенно снижается средний заработок. Поэтому п.6 Порядка исчисления среднего зара­ботка в 1996 году специально предусматривает, что из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключается время, в тече­нии которого работник в соответствии с законодательством РФ осво­бождался от работы с частичным сохранением заработной платы или без оплаты; получая пособие по временной нетрудоспособности или по беременности и родам.

В этом случае, когда работник находился в вынужденном отпуске без сохранения заработной платы с первого апреля по первое июля, расчетным периодом будет три календарных месяца, предшествующих уходу в вынужденный отпуск.

При исчислении среднего заработка учитываются все выплаты, на которые начисляются страховые взносы. Страховые взносы не начисля­ются (1) на:

- компенсацию за неиспользованный отпуск;

- выходное пособие при увольнении;

- различные виды денежных пособий, выдаваемых в качестве матери­альной помощи;

- компенсационные выплаты ( суточные по командировкам, выпла­ты возмещения вреда ... );

- дотации на обеды, стоимость путевок на санаторно - курорт­ное лечение и в дома отдыха за счет фондов социального развития;

- возмещение расходов по проезду, провозу имущества и найму помещения при переводе или переезде на работу в другую местность;

- заработную плату в дни работы без вознаграждения за труд, перечисляемую в соответствующий бюджет или благотворительный фонд;

- поощрительные выплаты ( включая премии ) в связи с юбилея­ми, днями рождения, за долгую безупречную работу и в других анало­гичных случаях, производимых за счет фонда оплаты труда;

- денежные награды, присуждаемые за призовые места на конкур­сах, смотрах и т.п.;

- стипендии, выплачиваемые предприятиями учащимся, направлен­ным на обучение с отрывом от производства;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1)Перечень видов заработной платы и других выплат, на которые не начисляются страховые взносы и которые не учитываются при опре­делении среднемесячного заработка для исчисления пенсии и пособий по государственному и социальному страхованию.Утвержден постанов­лением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 сентября 1990 года// Бюллетень Госкомтруда СССР 1991 год N-1.

- пособия, выплачиваемые предприятием молодым специалистам за время отпуска после окончания высшего или среднего специального учебного заведения;

- все виды пенсий и пособий по социальному страхованию.

В соответствии со статьёй 75 КЗоТ РФ замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения ра­ботника не использовавшего отпуск. Но в последнее время получила распостранение практика выплаты денежной компенсации за неисполь­зованный отпуск, причем получение денежной компенсации вместо от­пуска по заявлению работника иногда предусматривается коллективных договорах. Но такие положения коллективных договорах. Но такие по­ложения коллективных договров в силу ст.5 КЗОТ РФ являются недейс­твительными.

Компенсация может выплачиваться только при увольнении работ­ника, не использовавшего отпуск.

При прекращении трудового договора независимо от основания увольнения работник должен получить компенсацию за все неиспользо­ванные ко дню увольнения отпуска. Иногда на практике выплату огра­ничивают 3-мя годами, ссылаясь на ст.216 КЗОТ РФ, предусматриваю­щую возможность удовлетворения денежных требований работника не более, чем за 3 года. Подобная практика не основана на законе. В ст.216 КЗОТ РФ имеется ввиду удовлетворение денежных требований и адресована она не бухгалтерии, а органам, рассматривающим трудовые споры. Тремя годами ограничена выплата денежных сумм работнику по решению органа, рассматривающего спор.

Полная компенсация выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска, если работник работал в текущем году 11 месяцев. Если он работал менее 11 месяцев, то ему выплачивается компенсация пропорционально продолжительности отпуска за количест­во отработанных месяцев в течении года.

При продолжительности отпуска:

- в 24 рабочих дня и при месячном отпуске - в размере двухд­невного среднего заработка за каждый месяц работы;

- в 30 рабочих дней - в размере 2,5-х дневного среднего зара­ботка за каждый месяц работы;

- в 36 и 48 рабочих дней - соответственно в размере 3 и 4-дневного среднего заработка за каждый месяц работы.

Излишки, составляющие менее половины месяца исключаются из подсчета, а излишки, составляющие половину месяца и более, округ­ляются до полного месяца.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, производится удержание из за­работной платы за неотработанные дни отпуска.

Удержание не допускается, если работник увольняется в связи:

- призывом или поступлением на военную службу (п.329 КЗОТ РФ);

- переводом работника с его согласия на другое предприятия или переходом на выборную должность (ст.23 п.5 КЗОТ РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, а также отказом от продолжения работы в свя-

зи с изменением существующих условий труда ( п.6 ст. 28 КЗОТ РФ);

- ликвидации предприятия, с сохранением численности или штата работников (п.1 ст.33 КЗОТ РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняе­мой работе в следствии недостаточной квалификации либо состояние здоровья, препятствующее выполнению данной работы (п.2 ст.33 КЗОТ РФ);

-неявка на работу в течении более 4-х месяцев подряд вследс­твие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беремен­ности и родам, если законодательством не установлен более длитель­ный срок сохранения места работы при определенном заболевании (п.5 ст.33 КЗОТ РФ);

- направлением на учебу;

- уход на пенсию (ст.124 КЗОТ РФ).

Если при увольнении работнику никаких сумм не причитается, то удержание не производится, независимо от того, по каким основаниям он увольняется.

**2.5 Отпуска без сохранения заработной платы**

Отпуск без сохранения заработной платы часто называют допол­нительным, поскольку они предоставляются помимо ежегодного оплачи­ваемого отпуска. Такие отпуска предоставляются по различным осно­ваниям и имеют разное целевое назначение. Во время отпуска без сохранения заработной платы, за работником сохраняется место рабо­ты (должность). Это означает, что в период отпуска его нельзя уво­лить по инициативе администрации (за исключением полной ликвидации предприятия, учреждения, организации) или перевести на другую ра­боту.

Отпуска без сохранения заработной платы обычно подразделяются на те, которые:

а) администрация обязана предоставить по заявлению работника;

б) даются по усмотрению администрации (т.е. администрация вправе отказать работнику).

В последнее время появилась еще одна разновидность отпусков: вынужденные отпуска без сохранения заработной платы в связи с ухудшением финансово-экономического положения предприятий. Эти от­пуска не предусмотрены законодательством, они являются вынужденны­ми.

Все случаи, когда отпуск без сохранения заработной платы ад­министрация по просьбе работника обязана ему предоставить, пере­числены в законодательстве. При этом указывается и предельна продолжительность отпусков единого нормативного акта по этому воп-

росу нет, а предписания о предоставлении отпуска по просьбе работ­ника включены в различные нормативные акты.

По заявлению работника администрация должна предоставить не-

оплачиваемый отпуск - женщинам - по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет ( ст.167 КЗОТ РФ ). Закон устанавливает, что этот отпуск может

быть использован не только матерью, но и отцом ребенка, бабушкой,

дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за

ребенком. Причем, часть отпуска может быть использована одним

родственником, часть - другим и т.д. Для получения отпуска необхо­димо подтверждение родственных отношений:

- женщине, имеющей 2 детей и более до 12 лет - продолжитель­ностью до 2 недель в году. Этот отпуск предоставляется женщинам по согласованию с администрацией в период, когда позволяют производс­твенные условия. Он может приурочиваться к ежегодному отпуску или использовать отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.(1) Порядок и условия пре­доставления этого отпуска распространяются и на мужчин, воспитыва­ющих детей без матери, а также на опекунов несовершеннолетних де­тей ( ст.172 КЗОТ РФ);

- участникам Великой Отечественной войны и всем приравненным к ним по льготам лицам - до 1 месяца в году (2);

- работникам - Героям Советского Союза, Героям РФ, полным ка­валерам орденов Славы - продолжительность до 3 недель в году в удобное для них время года (ст.8 Закон РФ от 15.01.93 года)(3);

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения - на 15 и 10 календарных дней, не считая времени проезда к учебному заведению и обратно

(ст.195 КЗОТ РФ), а также работникам, обучающимся без отрыва от

производства на подготовительных отделениях при высших учебных за­ведениях, для сдачи выпускных экзаменов - на 15 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1) См. разъяснение Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 24 ноября 1981 года//Бюллетень Госкомтруда СССР 1982 год N-2

2) Федеральный закон "О ветеранах", принят Государственной Ду­мой 16 декабря 1994 года, утвержден Президентом РФ 25 января 1995 года N-5 ФЗ

3) Закон РФ "О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы"//Ведомости Съезда народных депута­тов РФ и Верховного Совета 1993 год N-7 стр.247

и обратно;(1)

- работникам, поступающим в аспирантуру и обучающимся в ней без отрыва от производства - на время проезда к месту нахождения;

- лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на время проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в 2 года;(2)

- работникам, являющимся пенсионерами по старости или инвали­дами первой или второй группы - до 2 месяцев в году;(3)

- работникам в случае болезни - на 3 дня в течение года. Он предоставляется по личному заявлению работника (ст.20 Основ зако­нодательства РФ "Об охране здоровья граждан" );(4)

- в других случаях, указанных в законодательстве.

Трудовым законодательством предусмотрен ряд оснований, когда администрация может, но не обязана по просьбе работника предоста­вить ему отпуск без сохранения заработной платы.

Длительный отпуск без сохранения зарплаты на срок не более 1 года может быть предоставлен государственным служащим (п.18 Поло­жения о Федеральной государственной службе).(5)

В ст. 76 КЗоТ РФ указывается, что кратковременный отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его просьбе по семейным обстоятельствам и другим уважительным при­чинам, является ли причина уважительной определяет администрация. Срок отпуска также определяется по соглашению сторон. Уважительны-

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1) См." Положение о льготах для рабочих и служащих, совмещаю­щих работу с обучением в учебных заведениях",Утверждено постанов­лением Совета Министров СССР от 24 декабря 1982 года N-1116

высшего учебного заведения или научно - исследовательского учреж­дения и обработки при сдаче вступительных экзаменов, кандидатских экзаменов и работе по диссертациям (ст.195 КЗОТ РФ);

2) См. ч1 ст.15 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 года "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работаю­щих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"//Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ 1993 N-16 стр 551

3) См."Заключение Комитета Конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 года// Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Вер­ховного Совета СССР. 1991 N-17ст.501

4) Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ 1993 год N-33 стр.1318

5)Утверждено Указом Президента РФ от 22 декабря 1993 года N-2267,с дополнениями от 29 апреля 1994 года N-841 // Собрание ак­тов Президента и Правительства РФ. 1993 год N-52 ст.5073, Собрание законодательства РФ 1994 год N-2 ст.76

ми причинами обычно признаются: вступление в брак, похороны близ­ких родственников, проводы сына на службу в армию и др. В коллек­тивных договорах некоторых предприятий оговариваются причины, по которым работникам предоставляются кратковременные отпуска, иногда определяются их сроки. Также в коллективном договоре может уста­навливаться правило об обязательном предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по причинам семейного характера по за­явлению работника.

Некоторые уважительные причины, являющиеся основанием для по­лучения отпуска без оплаты, указаны в законодательстве. Например, администрация может по просьбе работника, обучающегося в вузе или техникуме без отрыва от работы, предоставить ему месячный отпуск без сохранения заработной платы для ознакомления непосредственно на производстве с избранной специальностью (ст.199 КЗоТ РФ).

Продолжительность кратковременных отпусков ни в одном норма­тивном акте не определена. На практике часто считают, что они не должны превышать двух недель. Однако с этой трактовкой согласиться нельзя. Продолжительность отпуска по семейным обстоятельствам за­висит от возможностей производства обойтись без этого работника и от причины отпуска.

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения зара­ботной платы должен оформляться приказ (распоряжение) об отпуске.

По договоренности работника с администрацией отпуск без сох­ранения заработной платы может быть впоследствии отработан. Воз­можность отработки определяет администрация. Инициатива может ис­ходить от любой из сторон, т.к. работник часто сам заинтересован отработать отпуск, чтобы не потерять в заработке. Но администрация не имеет права вносить предложения отработки тех отпусков, которые она обязана предоставить. Это может сделать только сам работ­ник.(1)

Отпуск отрабатывается в нерабочее время (выходные дни, после работы). Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, предупредив об этом администрацию.

В настоящее время появились вынужденные отпуска без сохране­ния заработной платы. Число работников, находившихся в подобных отпусках огромно. Предприятия в силу своего финансово-экономичес­кого положения вынуждены отправлять своих работников в неоплачива­емые отпуска, чтобы предотвратить массовое увольнение и сохранить кадровый материал. Здесь инициатива исходит от администрации, а не от работника. Работник находится перед выбором: либо увольнение в связи с ликвидацией предприятия, сокращения штата, либо уходить в

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1)Комментарий законодательства "Об отпусках" ст.67

неоплачиваемый отпуск.

Чтобы уйти в такой отпуск работник должен написать заявление и указать срок отпуска. Тем самым он выражает свое согласие.

В целях материальной поддержки работников, находящихся в вы­нужденных отпусках, им могут устанавливаться компенсационные вып­латы за счет средств Государственного фонда занятости населения РФ на безвозвратной либо возвратной основе.

Условия предоставления и размеры компенсационных выплат уста­новлены Положением о порядке и условиях компенсационных выплат ра­ботникам предприятий, учреждений и организаций, находящихся в вы­нужденных отпусках без сохранения заработной платы, утвержденным приказом Федеральной службы занятости РФ от 6.03.95 года N44.

Из средств, выделенных предприятием на безвозвратной основе, компенсация выплачивается в размере минимальной оплаты труда, ус­тановленного законодательством. Органы занятости вправе увеличить размер компенсационных выплат до 3 кратной величины минимального размера оплаты труда при условии их участия в работах, организуе­мых предприятиями или исполнительными органами государственной власти данной территории.

Размер компенсационных выплат работникам из средств, выделен­ных предприятием на возвратной основе, не должен превышать шестик­ратной величины минимального размера оплаты труда.

**Глава III**

**Защита и гарантия права на отпуск.**

На практике встречаются случаи нарушения права на отпуск. Возникают трудовые споры по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контрак­та).

Очередность предоставления отпусков отнесена к исключительной компетенции администрации по согласованию с соответствующим выбор­ным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации. (ст.73 КЗоТ РФ). Поэтому работник должен обратиться к тем, кто составлял график с просьбой изменить время использования его от­пуска. В случае отказа он вправе обратиться в соответствующие ор­ганы, которые рассматривают трудовые споры.

Комиссия по трудовым спорам, районные (городские) народные суды вправе рассматривать споры о непредоставлении отпуска в срок, указанный в графике (ст.201 КЗоТ РФ).

Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией (ст.204 КЗоТ РФ). Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст.205 КЗоТ РФ). Комиссия рассматривает спор в десятидневный срок со дня подачи заявления (ст.206 КЗоТ РФ). Но если комиссия не рассмотрела в десятидневный срок трудовой спор, кроме случая неявки работника, то заинтересованный работник вправе перенести его рассмотрение в районный (городской) народный суд. Также в суде может быть обжаловано решение комиссии (ст.208 КЗоТ РФ).

Всем работникам и служащим ежегодные отпуска предоставляются с сохранением места работы и среднего заработка (ст.66 КЗоТ РФ). Но работник в праве, находясь в отпуске, подать заявление об увольнении по собственному желанию. В таком случае, если срок пре­дупреждения истекает во время отпуска, должен быть издан приказ о расторжении трудового договора. Также в период отпуска может быть прекращен срочный трудовой договор в связи с истечением его срока.

Средний заработок выплачивается на все рабочие дни по кален­дарю, приходящиеся на период отпуска.

При возникновении споров между работником и администрацией о праве на получение компенсации за неиспользованный отпуск спор рассматривается по заявлению трудящегося в общем порядке в комис­сии по трудовым спорам предприятия и в суде.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

С каждым годом все больше расширяется круг лиц,имеющих право на отпуск. Но все равно еще далеко не все идеально. Многие люди не знают свои права,не знают,например,что из-за стажа увеличивается отпуск,не знают,куда они могут обратиться,если их не устраивает время отпуска. Также люди не подозревают,что им предоставлены ль­готы на отпуск. Было бы целесообразно,чтобы работодатели еще при подписании трудового договора (соглашения) наряду с другими вопро­сами объясняли работнику его право на отдых.

Ответственность за нарушение законодательства о труде гражда­нин несет не только по трудовому,но и по административному и граж­данскому праву. Например,ст.41 Административного Кодекса гово­рит,что нарушение различными должностными лицами законодательства о труде и правил по охране труда влечет за собой наложение штрафа.

Т.о. если произошло нарушение охраны труда, то это нарушение и трудового, и административного права.

Также в трудовом праве есть понятие трудового договора но за нарушение договора лицо несет ответственность не только по трудо­вому, но и по гражданскому праву. Например, если работодатель не предоставил работнику отпуск в положенное время, то он тем самым нарушил нормы трудового и гражданского права. Окончание срока действия договора не освобождает стороны от ответственности за его нарушение (ст. 425 КЗоТ РФ).

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1) Конституция РФ.

2) Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Со­вета СССР.

3) Бюллетень Министерства труда Российской Федерации.

4) Постановление Совета Министров СССР.

5) Постановления Совета Министров СССР.

6) Положение о льготах военнослужащих и военнообязанных лиц.

7) Закон о пожарной безопасности.

8) Российские вести от 18 апреля 1996 года.

9) Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей ав­томобилей от 16 августа 1977 года.

10) Федеральный Закон Российской Федерации "О прокуратуре" от 17 ноября 1995 года.

11) Федеральный Закон Российской Федерации "О статусе судей" от 21 июня 1996 года.

12) " Положение об условиях и оплате труда работников теат­ров, работников концертных организаций , музыкальных и танцеваль­ных коллективов, работников цирков - Отдельное издание М, 1985 го­да.

13) Положения о льготах для рабочих и служащих, совещающих работу с обучением в учебных заведениях утвержденное постановлени­ем Совета Министров от 24 декабря 1982 года.

14) Временное положение о профессиональном учебном заведении в РСФСР, утвержденное постановлением Совета Министров РСФСР от 23 февраля 1991 года.

15) Положение о федеральной государственной службе, утверж­денное Указом Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 года.

16) Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 года в редакции от 18 июня 1992 года"О социальной Защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС".

17) Закон Российской Федерации от 15 января 1993 года "О ста­тусе героев Советского Союза, героев Российской Федерации и полных кавалеров Ордена Славы".

18) Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года "О го­сударственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и про­живающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местнос­тях".

19) Закон Российской Федерации от 9 июля 1993 года "О донорс­тве крови и ее компонентов".

20) Разъяснение Министерства труда Российской Федерации от 8 февраля 1993 года "О порядке уменьшение ежегодного оплачиваемого отпуска за прогул".

21) Постановление Совета Министров СССР от 12 мая 1988 года "О дополнительных мерах по улучшению условий жизни ветеранов войны и труда".

22) КЗоТ Российской Федерации от 20 февраля 1996 года.

23) Хохрякова О.С. Комментарий законодательства об отпусках М:Юридическая литература, 1994 год.

24) Ярхо А.В. Время отдыха М: Профиздат, 199987 год.

25) Хохрякова О.С. "Отпуска рабочих и служащих" М 1984 год.

26) Сыроватская Л.А. "Трудовое право" М Внеш.школа 1995 года.

27) Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. "Трудовой договор" М. Наука 1986 год.