**ПЛАН ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ НА ТЕМУ:**

**ПРАВО ГРАЖДАНИНА НА ОТПУСК ПО РОССИЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ВВЕДЕНИЕ** | 3 |
| 1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА** | 4 |
| 1.1. **Рабочее время**  | 4 |
| 1.2. **Время отдыха** | 9 |
| 1.2.1. *Перерывы в течение рабочего дня (смены)* | 11 |
| 1.2.2*. Ежедневный отдых* | 13 |
| 1.2.3. *Еженедельный отдых* | 14 |
| 1.2.4. *Нерабочие праздничные дни* | 16 |
| 1.2.5. *Дополнительные дни* | 17 |
| 2. **ОТПУСКА** | 18 |
| 2.1. **Основной отпуск** | 22 |
| 2.1.2. *Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск* | 24 |
| 2.2. **Дополнительные отпуска** | 27 |
| 2.2.1. *За работу с вредными условиями труда* | 27 |
| 2.2.2. *Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день* | 28 |
| 2.2.3. *Для работников в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях* | 29 |
| 2.2.4. *Учебный отпуск* | 31 |
| 2.2.5. *Отпуска обучающимся без отрыва от производства в аспирантуре* | 33 |
| 2.2.7. *Отпуск по беременности и родам* | 34 |
| 2.2.8. *Отпуск без сохранения заработной платы* | 36 |
| 3. ДРУГИЕ ВИДЫ ОТПУСКОВ | 36 |
| 3.1.1 *Отпуск гражданина, проходящего альтернативную службу* | 36 |
| 3.1.2. *Порядок предоставления отпусков военнослужащим* | 37 |
| 3.1.3. *Отпуск государственного (муниципального) служащего* | 46 |
| 4. ЗАЩИТА И ГАРАНТИЯ ПРАВА НА ОТПУСК | 48 |
| 5.НОРМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВА НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК | 51 |
| 6. РАСЧЁТЫ ОТПУСКНЫХ | 54 |
| 7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 56 |
| **БИБЛИОГРАФИЯ** | 58 |

# **ВВЕДЕНИЕ**

С 1 февраля 2002 года в России вступает в силу новый Трудовой кодекс. Он был принят Госдумой 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря и 31 декабря подписан президентом России. Трудовой кодекс существенно отличается от КЗоТа, как по содержанию, так и по своей структуре. Он предусматривает, в частности, более строгие требования при заключении и расторжении трудовых договоров с руководителями предприятий и главными бухгалтерами. Трудовой кодекс определяет необходимые правовые условия, позволяющие согласовывать интересы работодателя и работника, интересы государства, а также устанавливает принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. По сравнению с Кодексом законов о труде РФ, многие положения которого были детализированы другими правовыми нормативными актами, Трудовой кодекс РФ является более полным и комплексным документом, содержащим не только основные принципы регулирования трудовых правоотношений, но и устанавливающим особенности применения общих норм в отдельных случаях для различных категорий работников. В части касающейся отпусков, так же произошли существенные изменения, и немаловажные как для работника, так и для работодателя.

В дипломной работе: «Право гражданина на отпуск по Российскому законодательству», определяется круг лиц, пользующихся ежегодными опла­чиваемыми отпусками, обобщаются положения законодательства о мини­мальной продолжительности отпуска, рассматривается вопрос об отпусках отдельных категорий работников, а так же о дополнительных отпусках. Так же, рассматриваются правила исчисления стажа работы, дающего право на отпуска, порядок исчисления заработка для оплаты труда, сохраняемого во время отпуска и о защите права на отпуск.

Так же, в дипломной работе, рассматривается порядок предоставления отпуска за первый год работы и последующие. Кому можно предоставить отпуск за первый год работы до ис­течения 6 месяцев, в старом КЗоТе предоставление основного отпуска в первой год работы, могло быть по истечении 11 месяцев непрерывной работы. Освещается вопрос о том, кому предусмотрено право использовать отпуск в определенное время, либо в любое 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.

Рассматриваются отпуска работников, работаю­щих в районах крайнего севера, федеральных государс­твенных служащих, т.к. в правовом регулировании отпусков указанных категорий работников произошли изменения.

На основе соответствующих нормативных актов делаются рекомендации по совершенствованию законодательства.

## **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

 Прежде чем перейти к основной сути моей дипломной работе, а именно отпускам, я считаю необходимым рассмотреть и такой вопрос как, рабочее время и время отдыха. Отпуск является для работника временем отдыха, временем, когда он свободен от выполнения своих трудовых обязанностей. Для более чёткого обозначения времени отдыха, необходимо, как мне кажется, рассмотреть, так же и то время, когда работник занят своими непосредственными трудовыми обязанностями, а точнее, понять, что такое рабочее время.

**Рабочее время.**

Рабочее время

**Рабочий день** – установленная законом норма рабочего времени в часах в течение суток

**Рабочий смена** –

это обусловленная законом в соответствии с нормой учётного периода продолжительность рабочего времени, которую работник должен отработать согласно графику.

**Рабочий неделя** – установленная законом норма рабочего времени, выраженная в количестве рабочих часов в календарную неделю (40 часов)

Нормированный

Неполная

6-дневная с одним выходным днём

(Статья 100 ТД РФ)

5-дневная с двумя выходными днями

(Статья 100 ТД РФ)

Ненормированный

Нормальная

Сокращённая

*Схема №1.*

Так что же такое рабочее время. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени *(Статья 91 ТК РФ).*

Трудовой кодекс не изменяет установленные КЗоТом нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю *(Статья 91 ТК РФ)* и сокращённую продолжительность рабочего времени для определенных категорий работников.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

* *16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;*
* *5 часов в неделю – для работников, являющимися инвалидами I или II группы;*
* *4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;*
* *4 часа в неделю – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.*
* *Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учёбы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи.*
* *Федеральным законом может устанавливаться сокращённая продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).*

*(Статья 92 ТК РФ).*

Причём, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

|  |
| --- |
| * *Для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,*

 *в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;* |
| * *для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа;*
 |
| * *для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.*
 |

 Если работники заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, то максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

|  |
| --- |
| *при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.* |

 Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором *(Статья 94 ТК РФ).*

      Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

 Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов *(Статья 95 ТК РФ).*

 В дополнение к праздничным нерабочим дням, установленным КЗоТом, вводится ещё один праздничный день 23 февраля - День защитника Отечества. *(Статья 112 ТК РФ).* В связи с этим фактом, изменяется Производственный календарь на 2002 год.

 В феврале 2002 года, при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями - 19 рабочих дней, один из которых предпраздничный, и 9 выходных дней, в том числе 25 февраля (понедельник) в связи с совпадением праздничного нерабочего дня 23 февраля с субботой.

***Норма рабочего времени в этом месяце составляет:***

|  |
| --- |
| *при 40-часовой рабочей неделе - 151 час (8 час. х 18 дней + 7 час.); при 36-часовой рабочей неделе - 135,8 часа (36 час. : 5 дней х 19 дней - 1 час); при 24-часовой рабочей неделе - 90,2 часа (24 час. : 5 дней х 19 дней - 1 час).* |

           В I квартале 2002 г.: рабочих дней - 59; рабочих часов (при 40-часовой рабочей неделе) – 470 часов.

 Всего в 2002 г. при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями 250 рабочих дней, в том числе 8 предпраздничных дней (22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 6 ноября, 11 и 31 декабря), и 115 выходных дней с учетом 11 праздничных нерабочих дней (1, 2 и 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1, 2 и 9 мая, 12 июня, 7 ноября и 12 декабря).

 Норма рабочего времени в 2002 году составляет:

|  |
| --- |
| *При 40-часовой рабочей неделе - 1992 часа (8 час. х 242 дня + 7 час. х 8 дней); при 36-часовой рабочей неделе - 1792 часа (36 час. : 5 дней х 250 дней - 8 час.); при 24-часовой рабочей неделе - 1192 часа (24 час. : 5 дней х 250 дней - 8 час.).* |

         Что касается режима неполного рабочего времени, то по статье 93 ТК РФ*,* предусмотрено, что работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

 Кроме того, в соответствии со статьёй 73 ТК РФ*,* в случае, если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, на предприятии возникает вероятность массового увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии пунктом 2 статьи 81 ТК РФ (сокращения численности или штата работников организации) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.
      Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учётом мнения представительного органа работников организации.
      Статья 101 ТК РФ закрепляет понятие ненормированного рабочего дня - особого режима работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

 До сих пор единственным документом, определяющим данное понятие, являлось постановление НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. N 106 «О работниках с ненормированным рабочим днём».

 Впервые в Трудовом кодексе предусмотрена классификация работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени *(Статья 97 ТК РФ).*

Если работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работодателя (в исключительных, установленных статьёй 99 ТК РФ случаях), то она рассматривается как сверхурочная работа. В этом случае работник имеет право на денежную компенсацию. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно *(Трудовой кодекс РФ, статья 152).*

 Напомню, что КЗоТ предусматривал возможность только денежной компенсации за сверхурочную работу, предоставление дополнительного времени отдыха (отгулов) не допускалось *(статья 88 КЗоТ).*

 Если работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника, то это является совместительством.
      Трудовой кодекс вводит ограничение продолжительности работы по совместительству: не более 4 часов в день и 16 часов в неделю *(Статья 284 ТК РФ).*

 Руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации *(Статья 276 ТК РФ).*

На основании данной главы, можно сделать небольшие выводы, а именно, произошли действительно существенные изменения в новом Трудовом кодексе по сравнению со старом КЗоТом, отдыхать мы стали больше, появились дополнительные праздничные дни и наконец-то работник вправе потребовать от работодателя дополнительный отгул, а не компенсацию за переработку.

Трудовой кодекс наиболее подробно разъясняет понятие рабочее время и вытекающие от сюда права и обязанности, как работника, так и работодателя, это бесспорно гораздо лучше и надёжнее, нежели это было отмечено в старом КЗоТе.

**Время отдыха.**

Время отдыха

Перерывы для отдыха и питания

Еженедельный непрерывный отдых

Для обогрева при работе на открытом воздухе

Для обогрева при работе на открытом воздухе

Для питания, не позднее чем через 4 часа после начала работы

Праздничные дни

ОТПУСКА

Междудневные перерывы в работе (не менее двойной продолжительности времени работы)

Выходные дни

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируется установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.[[1]](#footnote-1) Это конституционное право граждан России обеспечивается установлением для рабо­чих и служащих рабочей недели, сокращённым рабочим днём для ряда профессий и производств, сокращённой 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.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению *(Статья 106 ТК РФ)*. Время отдыха - это не только время собственного отдыха, в течение которого восстанавливаются физические и духовные силы, но и время, затрачиваемое человеком на социально-культурное развитие, общест­венную деятельность, учёбу, научное, техническое и художественное творчество, занятие физкультурой и спортом и т.д. В нашей стране работнику даётся возможность полноценно использовать своё свободное время.

Работник вправе сам решать, как его использовать. Многие люди в свободное от работы время учатся без отрыва от производства в средних и высших учебных заве­дениях, посещают различные курсы, кружки, клубы по интересам. Занимаются любимым делом, туризмом, путешествуют, посещают дома отдыха и оздоровительные санатории. Сейчас не так часто встречаются организации, предприятия, но, тем не менее, они есть, которые предоставляют работнику путёвки в санатории, дома отдыха и т.д.

Отдыхать необходимо, работа без отдыха отрицательно сказывается как на здоровье работника, так и на его работоспособности. Это понимают, как и работодатели, так и работники, в связи с этим правительство РФ подготовило постановление о праздничных днях на май 2002 года. В мае 2002 года, мы будем отдыхать десять дней подряд, с небольшим перерывом. Таким образом, 4-го и 5-го мы будем отдыхать в отличие от прежних лет, а на работу выйдем 6-го. А 9-го снова отправимся отдыхать вплоть до 12 мая! Столько нерабочих дней подряд правительство сделало впервые.

На вопрос, не отразятся ли длительные праздники на экономике страны, Андрей Прянишников ответил, что «всё равно в праздники, разбитые на несколько частей, люди не столько работают, сколько гоняют чаи в кабинетах и готовятся к следующим выходным». К тому же эти праздничные дни не являются подарком, просто их поменяли с нерабочими субботами (27 апреля и 18 мая) - в эти дни мы будем работать. А как быть руководителям частных предприятий, например, продовольственных магазинов? Их же нельзя закрывать на девять дней! По словам Андрея Прянишникова, такие случаи должны быть оговорены в трудовом договоре предприятия, а так же в статьях 112 - 113 нового Трудового кодекса РФ. [[2]](#footnote-2)

По трудовому кодексу в составе свободного от ра­боты времени различаются:

* ***перерывы в течение рабочего дня (смены);***
* ***ежед­невный (междусменный) отдых;***
* ***выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);***
* ***нерабочие праздничные дни;***
* ***отпуска.***

*(Статья 107 ТК РФ)*

***Перерывы в течение рабочего дня (смены)***

Как я уже говорил, работа без отдыха в течение полного рабочего дня, может отрицательно воздействовать на здоровье работника, поэтому законодательство пре­дусматривает предоставление 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).

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

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

Также, в Трудовом кодексе РФ предусматриваются специальные перерывы для обогревания и отдыха. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников *(Статья 109 ТК РФ)*.

Работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, не разрешается работа за пределами установленный для них продолжительности рабочего времени по профессии или должности, непосредственно связанной с движением транспортных средств, а также работа с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными настоящим Кодексом *(Статья* *329 ТК РФ).*

 Например, при продолжительности рабочей смены водителей более восьми часов могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более двух часов.[[3]](#footnote-3)

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. Самовольно устанавливать перерывы или прекра­щать работу работники не имеют права, но есть некоторые исключения. 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 трёх часов непрерывного вождения автомобиля предусматривается остановка для отдыха водителя продолжительностью 10 мин.

На творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами *(Статья 351 ТК РФ).*

Например, 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.[[4]](#footnote-4)

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.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделён на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации *(Статья 105 ТК РФ).*

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (её) сокращением. Перерывы для кормления ребёнка (детей) включается в рабочее время, и подлежат оплате в размере среднего заработка *(Статья 258 ТК РФ).*

### ***Ежедневный отдых***

Под ежедневным отдыхом понимается перерыв между окончанием работы и её началом в следующий день. Продолжительность такого отдыха при любом режиме труда вместе со временем обеденного перерыва 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. Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении с графиком сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. График сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается *(Статья 103 ТК 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 (пяти дневная или шести дневная), графика сменности, длительности рабочего дня или смены и т.п.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов *(Статья 110 ТК 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. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочерёдно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации *(Статья 111 ТК РФ).*

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. При определенных обстоятельствах у адми­нистрации предприятия может возникнуть производственная необходи­мость привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни отдельных рабочих и служащих. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производятся с их письменного согласия в следующих случаях:

* *для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;*
* *для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;*
* *для предотвращения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных подразделений.*

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

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

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производятся по письменному распоряжению работодателя *(Статья 113 ТК РФ).*

### ***Нерабочие праздничные дни***

Помимо еженедельных выходных дней, рабочие и служащие осво­бождаются от работы также в праздничные дни. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

* ***1 и 2 января - Новый год;***
* ***7 января - Рождество Христово;***
* ***23 февраля – День защитника Отечества;***
* ***8 мар­та - Международный женский день;***
* ***1 и 2 мая - Праздник Весны и Тру­да;***
* ***9 мая - День Победы,***
* ***12 июня - День России;***
* ***7 ноября - годов­щина Октябрьской революции День согласия и примирения;***
* ***12 декабря – День Конституции Российской Федерации.***

*(Статья 112 ТК РФ)*

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

 В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техничиским условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

 В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни *(Статья 112 ТК РФ).* Явным примером данного положения являются майские праздники в 2002 году.

|  |  |
| --- | --- |
| *1,2,3,4,5*  | *Нерабочие дни.* |
| *6,7,8* | *Рабочие дни* |
| *9,10,11,12*  | *Праздничные дни* |
| *Дополнительными рабочими днями станут суббота 27 апреля, и суббота 18 мая.* |

 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***

В Трудовом кодексе Российской Федерации предусматривается возможность предоставления некоторым работникам дополнительных дней для отдыха и восстановления сил. Например: в день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

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

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

После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха.

Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и её компонентов.

При безвозмездной сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха *(Статья 186 ТК РФ).*

При работе вахтовым методом, рабочее время и время отдыха в пределах учётного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включается и могут приходится на дни междувахтового отдыха.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительностью рабочего времени в пределах учётного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором *(Статья 301 ТК РФ).*

**ОТПУСКА**

Законодательство России никогда не давало легального определения понятия отпуска. В обыденном сознании отпуск обычно ассоциируется с отдыхом, хотя, как правильно отметила О.С. Хохрякова, в нормативных актах и правоприменительной практике термин «отпуск» используется и для обозначения других явлений.[[5]](#footnote-5) Так, отпуском называют многочисленные случаи освобождения работников от выполнения трудовых обязанностей на определенный срок:

* *в связи с болезнью (отпуска по временной нетрудоспособности);*
* *в связи с беременностью и родами (отпуска по беременности и родам);*
* *для ухода за ребёнком (отпуска по уходу за ребёнком);*
* *для поступление в учебное заведение, выполнение лабораторных работ, сдачи экзаменов и пр. (учебные отпуска);*
* *для подготовки учебников, пособий, завершения диссертационных работ (творческие отпуска) и по другим основаниям.*

Таким образом, круг явлений, охватываемый термином «отпуск» весьма широк, что существенно осложняет выработку не только легального определения отпуска и закрепление его в законодательстве, но и единого научного определения. Это связано, в первую очередь, с различным целевым назначением отпусков (для отдыха, для обеспечения иных прав и интересов работников, таких как охрана здоровья, забота о подрастающем поколении, образование и т.д.). Между тем всем отпускам, предоставляемым в соответствии с трудовым законодательством присущи некоторые общие признаки, прежде всего, такие как освобождение работника на время отпуска от выполнения трудовых обязанностей без прекращения трудовых правоотношений, сохранение за работником на время отпуска места работы (должности). На основе этих признаков в юридической литературе по трудовому праву делается попытка дать наиболее универсальное определение понятия «отпуск». Так под отпуском понимается освобождение рабочих и служащих от выполнения трудовых обязанностей на определенное время в случаях, предусмотренных законом, с сохранением места работы (должности)[[6]](#footnote-6) Однако, как отмечает О.С. Хохрякова, это определение нельзя признать удачным, т.к.:

* *случаи предоставления отпуска могу предусматриваться не только в законе но и в локальных актах (коллективном договоре, трудовом договоре);*
* *данное определение не позволяет ограничить отпуск от иных случаев освобождения от работы (например, для выполнения государственных или общественных обязанностей, явки в суд и т.д.).*[[7]](#footnote-7)

Таким образом, представляется очевидным тот факт, что выработать универсальное определение понятия «отпуска», которое охватывало бы все случаи освобождения от работы, называемые отпуском, на данном этапе невозможно. Основная сложность на пути выработки универсального определения понятия отпуска заключается, на мой взгляд, в том, что фактически некоторые из случаев освобождения от работы, называемые отпусками, таковыми можно считать лишь условно, т.к. они означают лишь смену деятельности (перемену работы) на определенный срок (написание учебника, завершение диссертации и т.д.).

С учётом всего вышеизложенного представляется целесообразным использовать в науке трудового права несколько определений отпусков. Исходя из целевого назначения того или иного отпуска, следует разделить определение понятия отпуска для отдыха и восстановления работоспособности[[8]](#footnote-8) и определение понятия отпуска, имеющего иное целевое назначение (учёба, научная работа и т.д.). В частности, наиболее удачным определением отпуска, предоставляемого для отдыха и тем самым обеспечивающего конституционное право работников на отдых, является определение, сформулированное В.Ф. Францияном, согласно которому отпуск для отдыха представляет собой гарантированное законом ежегодное освобождение работников от выполнения трудовых обязанностей на период времени, предусмотренный законодательством (а в ряде случаев и локальными актами) для непрерывного отдыха за работу в течение определенного времени с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.[[9]](#footnote-9)

Данное определение отражает основные признаки ежегодного отпуска, такие как:

* *гарантированность предоставления отпуска законом;*
* *сфера действия отпусков;*
* *ежегодное предоставление отпусков;*
* *установление продолжительности отпуска в законодательстве или в локальных актах;*
* *связь отпуска с работой в течение определенного времени (рабочего года);*
* *непрерывность отдыха в период отпуска;*
* *предоставление отпуска для отдыха;*
* *сохранение за время отпуска места работы (должности)*
* *сохранение за период отпуска средней заработной платы.*

Однако данное определение представляется слишком громоздким и излишне конкретизированным.

На мой взгляд, определение понятия отпуска для отдыха должно содержать лишь основные признаки данного явления, позволяющие отграничить его от других. Такими признаками являются:

* *освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (должности);*
* *ежегодное предоставление отпуска;*
* *целевое назначение отпуска (для отдыха и восстановления работоспособности);*
* *непрерывность отдыха в течение определенного количества дней подряд;*
* *сохранение за время отпуска среднего заработка.*

Причём следует отметить, что освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (должности) является родовым признаком отпуска в целом (включая материнские, учебные и пр.), т.к. последний является одним из видов освобождения от выполнения трудовых обязанностей наряду с освобождениями для выполнения государственных и общественных обязанностей, явки в суд для дачи свидетельских показаний и т.д. В свою очередь, остальные признаки ежегодного отпуска являются видовыми, позволяющими в совокупности отделить его от других видов отпусков. Исходя из вышеперечисленных признаков можно определить ежегодный отпуск как ежегодное освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей, предоставляемое для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности в течение определенного количества дней подряд с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Классификация отпусков может быть проведена по различным критериям, одни из которых является основание предоставления отпуска.

В связи с этим можно разделить все отпуска на **основные (очередные)** и **дополнительные**.[[10]](#footnote-10)

Основанием предоставления основного оплачиваемого отпуска является право каждого на ежегодный отпуск, закрепленное в п.5 статьи 37 Конституции РФ и статьи 114 ТК РФ.

В свою очередь для предоставления дополнительного отпуска требуется наличие специфических оснований (юридических фактов) помимо универсального права на отпуск (сложный юридический состав). Такими специфическими основаниями могут быть:

* *неблагоприятные условия труда (вредность и тяжесть как самих условий труда, так и климатических условий) или режим работы;*
* *наличие определенного стажа работы в данной профессии;*
* *другие случаи, предусмотренные законодательством, соглашениями и договорами.*

Вышеперечисленные основания не только помогают разделить отпуска на основные и дополнительные, но и лежат в основе деления самих дополнительных отпусков на соответствующие виды.

Следует также отметить, что в зависимости от таких обстоятельств, как возраст и состояние здоровья работника, характер и специфика работы, трудовой функции и др., выделяют так называемый **основной удлиненный отпуск**, продолжительность которого устанавливается законом или подзаконным актом, а также в локальном порядке.

Между тем, дополнительные отпуска можно также разделить на **оплачиваемые** и **неоплачиваемые**,[[11]](#footnote-11) в зависимости от того, предоставляется ли работнику на период отпуска материальное содержание за счёт средств работодателя.

В зависимости от цели предоставления отпуска, как уже упоминалось выше, основные и дополнительные отпуска можно подразделить на **отпуска, предоставляемые для отдыха** и **отпуска, имеющие иное целевое назначение** (например, материнские отпуска, отпуска для учёбы и др.). Так через предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков для отдыха реализуется право на отдых для работающих по трудовому договору (Конституция РФ, статья 37, п. 5), т.е. право на такого рода деятельность, которая снимает утомление и способствует восстановлению работоспособности. Тогда как предоставление, например, материнских отпусков, является гарантией обеспечения защиты материнства и детства (Конституция РФ, статья 38, п.1).

Говоря о ежегодных отпусках, следует упомянуть, что ежегодный отпуск представляет собой сумму основного и дополнительного отпусков для отдыха, на которые имеет право работник. Причём под дополнительным отпуском обычно понимается непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд в дополнение к основному отпуску в размере и на условиях, предусмотренных законодательством, отраслевым соглашением, коллективным или трудовым договором (контрактом).[[12]](#footnote-12)

**ОТПУСКА**

***Без сохранения заработной платы***

***Иные отпуска***

***Ежегодные оплачиваемые отпуска***

Отпуск по беременности и родам

основной

дополнительный

Отпуск по уходу за ребёнком

Отпуск работникам усыновившим ребёнка

Отпуск в связи с обучением в учебных заведениях

*(Схема №3)*

#### Основной отпуск

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируется установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.[[13]](#footnote-13) 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. 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. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка *(Статья 114 ТК РФ).*

Отмечу, что в старом КзоТе, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, работник мог получить по истечении 11 месяцев его непрерывной работе в данной организации, с принятием нового Трудового кодекса, работник может получить право на ежегодный оплачиваемый отпуск уже после 6 месяцев его непрерывной работы в организации *(Статья 122 ТК РФ).* Так же изменилось и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, в старом КзоТЕ ежегодный оплачиваемый отпуск составлял 24 календарных дня, в новом трудовом кодексе ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью 28 календарных дней *(Статья 115 ТК РФ).* 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. 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 противоречит междуна­родным нормам о правах человека, Конституция объявила это ограни­чение утратившим силу.

Поэтому временные и сезонные работники пользуются правом на отпуск на общих основаниях. Это отражено и в Трудовом кодексе РФ, работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляется, оплачиваемые отпуска или выплачиваются компенсация при увольнении из расчёта два рабочих дня за месяц работы *(Статья 291 ТК РФ)*. Работникам, занятым на сезонных работах, так же, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчёта два календарных дня за каждый месяц работы *(Статья 295 ТК РФ).*

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности *(Статья 286 ТК РФ).*

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск на общих основаниях имеют и лица, работающие по найму, работающие у работодателей физических лиц, в качестве домашней работницы, шофера, секретаря, няни и т.п. Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные Трудовым кодексом Российской Федерации *(Статья 305 ТК РФ).* Администрация не может лишить рабочих и служащих отпуска пол­ностью или частично. Это относится как к основному, так и к допол­нительным отпускам. Отозвать работника из отпуска организация вправе только с согласия работника находящегося в отпуске. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год. Вместе с тем, не допускается отзыв работников из отпуска в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(Статья 125 ТК РФ).*

За время отпуска за работником сохраняется место работы и средний заработок *(Статья 114 ТК РФ)*, что является важнейшей гарантией использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. Но есть и исключения, в случаи ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом, допускается увольнения работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске *(Статья 81 ТК РФ).*

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.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускаются *(Статья 126 ТК РФ).*

##### *Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск*

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 статьёй 121 ТК РФ и некоторыми другими нормативны­ми актами. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

* *Время фактической работы, 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[[14]](#footnote-14);*
* *время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранилось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;*

Сюда относится:

* + *время выполнения работником государственных или обществен­ных обязанностей (например, время нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связан­ных с воинским учётом, 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.*
* *время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;*
* *другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.*

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

* *время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы (Статья 76 ТК РФ);*

Сюда относится:

* + *появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;*
	+ *не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;*
	+ *не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;*
	+ *при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;*
	+ *по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.*
* *время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;*
* *время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.*

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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 расчёты по отпуску - выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск или его часть.

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

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

Дополнительные отпуска

Многие рабочие и служащие помимо ежегодного основного отпуска, о котором я говорил ранее, имеют так же и право на получения дополнительных отпусков. 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.

 Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам:

|  |
| --- |
| * *занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;*
 |
| * *имеющим особый характер работы;*
 |
| * *с ненормированным рабочим днём;*
 |
| * *работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;*
 |
| * *иным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами.*
 |

Вместе с тем, организации с учётом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами *(Статья 116 ТК РФ*).

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, например в сфере образования и т.д.

***За работу с вредными условиями труда***

 Некоторые работники заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Для таких категорий работников, существуют дополнительные поощрения. Они могут выражаться по-разному, но все они, так или иначе, основаны на сохранении и поддержания здоровья работника.

 Работники авиапредприятия, занятые на работах с вредными условиями труда и непосредственно контактирующие с вредными веществами, указанными в специальном Перечне, обеспечиваются бесплатно молоком или другими равноценными продуктами. На многих предприятиях, где работа происходит в течении дня непосредственно за монитором, устанавливаются дополнительные перерывы, мониторы отключаются, раз в два часа на десять минут.

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с не устраненным неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений *(Статья* *117 ТК РФ).*

***Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день***

В новом Трудовом кодексе дано чёткое определение ненормированного рабочего дня. Он может устанавливаться только для определенных категорий работников, которые должны быть перечислены в правилах внутреннего распорядка, и лишь эпизодически. Такие работники приобретают право на дополнительный отпуск не менее трёх дней. Вместо отпуска можно получить денежную компенсацию.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации *(Статья 101 ТК РФ).*

На основании *статьи 118 ТК РФ* установлено, что работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный отпуск. Конкретная продолжительность этого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, однако такой отпуск не может быть менее трёх календарных дней. В тех случаях, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется как сверхурочная работа с письменного согласия работника. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём бюджетных организаций определяются соответственно Правительством РФ, органами власти субъекта РФ или органами местного самоуправления, в зависимости от того, из какого бюджета финансируется организация.

***Для работников в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях***

Районы крайнего Севера и приравненные к ним местности отмечаются особыми климатическими условиями. Совершенно ясно, что работа в таких климатических условиях требует некоторой компенсации. В качестве одной из компенсацией рабочим и служащим, занятым в данных регионах, пре­доставляется дополнительный отпуск.

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях *(Статья 321 ТК РФ).*

С принятием данной статьи Трудового кодекса в той редакции, в которой она есть, отсутствует упоминание об остальных районах Севера, где действовали районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате. А дело в том, что, согласно статьи 14 Закона РФ «О госгарантиях и компенсациях для проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 года, устанавливался ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. В районах Крайнего Севера он был равен двадцати одному, в приравненных к ним местностях - четырнадцати, в остальных районах Севера, где действовали районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - семи рабочим дням. Теперь, согласно *статье 321 ТК РФ,* дополнительный отпуск предоставляется только работающим в районах Крайнего Севера и местностях, к ним приравненных (двадцать четыре и шестнадцать календарных дней соответственно). В остальных районах Севера он отменён.

По сообщению «Российской газеты», Комитетом Госдумы по проблемам Севера и Дальнего Востока по данному вопросу вносилась соответствующая поправка в проект Трудового Кодекса, но она была отвергнута законодателями. Газета делает ссылку и на статью *315 ТК РФ*, в которой процентные надбавки к заработной плате за стаж работы (по Бурятии до 30 процентов) предусматриваются только для Крайнего Севера и приравненных к ним районов. По данному вопросу мнения разделились.

Вот как прокомментировали сообщение правительственной газеты юристы Бурятии.

**Надежда Забродина:** «С юридической точки зрения автор заметки в «Российской газете» прав. У нас был основной отпуск 24 рабочих дня и ещё дополнительно 7 рабочих дней мы получали по Закону «о северах». В Трудовом кодексе дополнительный отпуск предусмотрен только для Крайнего Севера и приравненных к нему территорий. Не упоминается в кодексе и процентная надбавка за стаж работы для территорий, не приравненных к Крайнему Северу. Мы можем потерять эти семь дней и процентную надбавку к заработной плате. В статье 423 ТК записано, что до приведения иных законов и правовых актов в соответствие с Трудовым кодексом они применяются лишь в части, ему не противоречащей. Статья 7 Закона «о северах» входит в противоречие с Трудовым кодексом, а значит, с 1 февраля перестает действовать»

**Евгений Шабанов:** «Я не согласен с выводами автора статьи в «Российской газете». Он косвенно утверждает, что статья 14 Закона РФ «О госгарантиях и компенсациях для проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» утрачивает силу с 1 февраля 2002 года. В статье 422 Трудового кодекса, в перечне законодательных актов, утрачивающих силу с 1 февраля, вышеуказанный закон не упоминается. Кроме того, Закон «о северах» даёт дополнительные права и гарантии работникам этих территорий, а не ущемляет их. Поэтому, с юридической точки зрения, он не противоречит Трудовому кодексу. Тем более в статье 116 Трудового кодекса упоминаются «дополнительные отпуска, предусмотренные законами. Отмены районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы и дополнительных оплачиваемых 7 дней к отпуску в Бурятии в ближайшее время не стоит ожидать. Слухи об этом муссируются давно, но официально этот вопрос нигде не поднимался».

**Надежда Литвинова, начальник отдела регулирования Минтруда РБ:** «В принятом Трудовом кодексе РФ записано, что все прочие нормативные акты и законы должны быть приведены с ним в соответствие. Поэтому пока не будут приняты новые законы, определяющие надбавки и коэффициенты, все надбавки остаются в силе. Трудовой кодекс не отменил закон о гарантиях и компенсациях для «северов», поэтому дополнительный отпуск в 7 рабочих дней остается».[[15]](#footnote-15)

***Учебный отпуск***

Во время подготовки законопроекта много дебатов было вокруг дополнительных отпусков, предоставляемых для обучения. Теперь всё зависит от того, имеет ли вуз государственную аккредитацию и по какой форме обучается студент. Трудовой кодекс закрепил положение о том, что дополнительные оплачиваемые отпуска (от 40 до 50 дней) предоставляются работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющий государственную аккредитацию вуз по заочной или очно-заочной форме и успешно там обучающимся. Кроме того, один раз в году работодатель оплачивает проезд к месту обучения и обратно.

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 создаёт 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 учёбы трудовым законодательством установлены многочисленные льготы рабочим и служащим, успешно совмещающим труд с обучением. Среди этих льгот большое место занимает предоставление дополнительных отпусков для учёбы, цель которых - дать работникам дополнительное свободное время для подготовки и сдачи экзаменов и зачётов, выпол­нение лабораторных работ и т.д.

Главой 26 Трудового кодекса РФ установлены гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. В соответствии со статьёй 173 ТК РФ, работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточных аттестаций, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов. Однако статьёй 177 ТК РФ определено, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Поэтому, в случае получения работником, совмещающим работу с учёбой, второго высшего образования, он не может рассчитывать на получение установленных главой 26 ТК РФ гарантий и компенсаций.

В этом случае можно посоветовать работнику обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется соглашением сторон. Следует отметить, что в соответствии со статьёй 128 ТК РФ предоставление отпуска без сохранения заработной платы работнику, совмещающему работу с учёбой, является правом, а не обязанностью работодателя. Соответственно, работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

Вечерние общеобразовательные учреждения иг­рают важную роль в осуществлении в нашей стране всеобщего среднего образования. Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от произ­водства в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственную аккредитацию, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течении недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда *(Статья 176 ТК РФ)*.

Так же, не редки случаи в нашей стране, когда работник обучается одновременно в двух образовательных учреждениях, в таком случаи работнику предоставляется отпуск только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

По моему личному мнению, после введения статьи 177 ТК РФ, многие работники подумают, прежде чем поступить в вуз и получать второе высшее образование. На моём личном опыте, могу точно сказать, что многим работодателям не нравилось и уход в дополнительный отпуск в связи с обучением и при получении высшего образования впервые. А что теперь? Теперь второе высшее образование получить практически не возможно, вряд ли, я думаю, будут предоставлятся отпуска два раза в год, для сдачи экзамеционных работ, я уже не говорю об отпуске на подготовку дипломной работы. Для многих моих колег это нововведение в новым ТК РФ, оказалось как удар, многие отучились уже год, а как учится ещё два, многим так и не дали возможности уйти в отпуск.

Встаёт вопрос, уходить из вуза или уходить с работы, многие, я думаю, уйдут из вуза, работу найти гораздо сложнее, чем поступить в вуз в наше время. Кому это выгодно? Только работодателю, теперь есть возможность, даже не обсуждать с работником предоставление ему учебного отпуска при получении второго высшего образования, проще продемонстрировать Трудовой кодекс и статью 177 и вопрос исчерпан.

 При написании этого раздела в моей дипломной работе, я очень часто встречал письма и статьи связанные именно со статьёй 177 ТК РФ, многие не довольны, многим не удалось договорится о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

*Здравствуйте!
В 2000 году я поступила в Хабаровскую академию экономики и права, это мое второе высшее образование. После ознакомления с текстом нового трудового кодекса выяснилось, что учебный отпуск оплачиваться не будет (так как оплачиваемый отпуск предоставляется только тем, кто получает образование соответствующего уровня впервые). Представители нашей Академии утверждают, что те, кто поступил в ВУЗ до принятия нового Кодекса имеют право на оплату учебного отпуска, но, к сожалению, не указали, на какие нормативно - правовые акты следует ссылаться.
Подскажите, пожалуйста, каким образом следует отстаивать свое право на оплачиваемый отпуск? Спасибо.*

***Ответ:***

*По новому Трудовому Кодексу РФ (ст.177) гарантии и компенсации (в т.ч. оплачиваемый отпуск) работникам, совмещающим работу с обучением предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. В соответствии со статьёй 424 ТК РФ, если правоотношения возникли до введения в действие ТК РФ, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие. Таким образом, до 01.02.2002года Вам должны были оплачивать отпуск, а после указанной даты - не должны его оплачивать. [[16]](#footnote-16)*

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

Аспирантура при высших учебных заведениях и научно-исследова­тельских учреждениях является основной формой подготовки науч­но-педагогических и педагогических кадров.

Согласно Трудовому Кодексу РФ, в иных Федеральных Законах могут быть установлены дополнительные льготы. В соответствии с ФЗ «О высшем и послевузовском образовании», аспиранты и докторанты, совмещающие работу с обучением имеют следующие льготы:

* + - 1. *Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением средней заработной платы. К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Указанный проезд оплачивает организация - работодатель.*
			2. *Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право соответственно на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы, но не ниже 100 рублей. Организация - работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы. 3. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам предприятий, учреждений и организаций по месту работы предоставляются отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев.*

***Отпуск по беременности и родам.***

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов *(статья 255 ТК РФ)*.

 По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому, с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребёнком за нею сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребёнком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях) (статья 256 ТК РФ).

 Работникам, усыновившим ребёнка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребёнка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.
     По желанию работников, усыновивших ребёнка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им (ими) возраста трёх лет. В случае усыновления ребёнка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.
Женщинам, усыновившим ребёнка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребёнка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей –110 календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации *(статья 257 ТК РФ).*

 Статьи 255, 256, 257 главы 41 ТК РФ, мало чем отличаются от статей старого КЗоТа, но есть статьи в этой главе которые меня немного насторожили, например статья 264 нового кодекса под названием «Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери». Это статья, почему то решительно относит привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни и направление в служебные командировки к гарантиям и льготам и даже распространяет эту «льготу» на отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов и попечителей. Возможно, что в этой статье просто допущена грамматическая ошибка (что, впрочем, не делает чести разработчикам кодекса), но создаётся довольно странное впечатление, что над женщинами и одинокими отцами просто поиздевались — вот, мол, вам новая льгота, радуйтесь. Даже возможность дополнительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней *(статья 263 ТК РФ)* для отдельных категорий работников, осуществляющих уход за детьми, может быть использована только в случае, если это оговорено в коллективном договоре (что фактически является правом, а не обязанностью работодателя).

 Гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (статья 260 ТК РФ).

***Отпуск без сохранения заработной платы***

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* *участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;*
* *работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;*
* *родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;*
* *работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;*
* *работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;*

В других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором *(Статья 128 ТК РФ)*.

#### 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.

***Отпуск гражданина, проходящего альтернативную службу***

Альтернативная гражданская служба – особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемый гражданами Российской Федерации (далее – граждане) взамен военной службы по призыву.

Правовой основой альтернативной гражданской службы являются Конституция Российской Федерации, настоящий Федеральный закон, другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в данной области, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют статус, установленный в соответствии с Конституцией Российской Федерации настоящим Федеральным законом.

Гражданину, проходящему альтернативную гражданскую службу, организацией, где он проходит её, предоставляются отпуска в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Гражданину, проходящему альтернативную службу, по личным обстоятельствам может быть предоставлен дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 календарных дней, который засчитывается в срок прохождения альтернативной службы, в случаях:

* *тяжелого состояния здоровья отца, матери, жены, сына, дочери, родного брата, родной сестры, дедушки, бабушки или усыновителя гражданина либо участия в похоронах указанных лиц;*
* *пожара или иного стихийного бедствия, постигшего семью или близкого родственника гражданина.*

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска гражданина, проходящего альтернативную службу за пределами места жительства, увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно, но не более, чем на срок необходимый для проезда к месту жительства и обратно.[[17]](#footnote-17)

### ***Порядок предоставления отпусков военнослужащим***

### *Порядок предоставления основного отпуска*

Военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, основной отпуск предоставляется ежегодно на основании приказа командира воинской части. По их просьбе основной отпуск может быть предоставлен им по частям. При этом продолжительность одной части не может быть менее 15 суток.

Продолжительность основного отпуска военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, устанавливается:

* *военнослужащим, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет менее 10 лет, — 30 суток;*
* *военнослужащим, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет от 10 до 15 лет, — 35 суток;*
* *военнослужащим, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет от 15 до 20 лет, — 40 суток;*
* *военнослужащим, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 20 лет и более, — 45 суток.*

Продолжительность основного отпуска военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, в год поступления его на военную службу по контракту и в год увольнения с военной службы исчисляется путем деления продолжительности основного отпуска, установленной военнослужащему, на 12 и умножения полученного количества суток на количество полных месяцев военной службы, прошедших от начала военной службы до окончания календарного года, в котором военнослужащий поступил на военную службу, или от начала календарного года до предполагаемого дня исключения его из списков личного состава воинской части.

Округление количества неполных суток и месяцев производится в сторону увеличения. В случае когда невозможно своевременное увольнение военнослужащего с военной службы (исключение из списков личного состава воинской части), на день его увольнения производится расчёт недоиспользованного времени основного отпуска с предоставлением его военнослужащему.

В таком же порядке исчисляется продолжительность основного отпуска военнослужащего при досрочном (до истечения срока контракта) увольнении, если отпуск не использован ранее в соответствии с планом отпусков.

Продолжительность основного отпуска увеличивается (предоставляются дополнительные сутки отдыха) следующим категориям военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, в соответствии с нормами:

* *ветеранам боевых действий на территориях других государств — на 15 суток;*
* *военнослужащим, проходящим военную службу:*
* *в районах Крайнего Севера, а также в местностях с неблагоприятными экологическими условиями, — на 15 суток;*
* *в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — на 10 суток;*
* *в местностях с неблагоприятными климатическими условиями, в том числе отдаленных, — на 5 суток;*
* *военнослужащим, находящимся на воинских должностях (должностях), исполнение обязанностей военной службы на которых связано с повышенной опасностью для жизни и здоровья, — на 15 суток. Перечни указанных воинских должностей определяются руководителем федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба.*

В случае наличия нескольких оснований для увеличения продолжительности основного отпуска время увеличения суммируется и устанавливается с учетом общей продолжительности отпуска — 60 суток.

Вместо увеличения продолжительности основного отпуска или его части по желанию военнослужащего ему может предоставляться до дня начала отпуска дополнительное время отдыха из расчёта одни сутки отдыха за каждые сутки установленного настоящим Положением увеличения отпуска. Учет предоставления дополнительных суток отдыха ведется отдельно в журнале в порядке согласно приложению N 2.

Общая продолжительность основного отпуска с учетом дополнительного времени отдыха не может превышать 60 суток, не считая времени, необходимого для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, предоставляется один основной отпуск следующей продолжительности:

* *на воинских должностях, для которых штатом предусмотрены воинские звания солдат и матросов, — 20 суток;*
* *на воинских должностях, для которых штатом предусмотрены воинские звания сержантов и старшин, — 30 суток.*

Продолжительность основного отпуска военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, может быть увеличена в виде поощрения или сокращена в виде наказания на срок до пяти суток в порядке, определяемом общевоинскими уставами.

Военнослужащим, окончившим военно-учебное заведение, основной отпуск предоставляется по окончании указанного учебного заведения.

Продолжительность основного отпуска военнослужащих увеличивается на количество суток, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (не менее одних суток в один конец), но не более чем на 15 суток. Если основной отпуск военнослужащим предоставлен по частям, то время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, предоставляется один раз.

Отпуска предоставляются военнослужащим в любое время года с учетом необходимости чередования периодов их использования, а также обеспечения боевой готовности воинской части и в соответствии с планом отпусков.

Руководителям федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, отпуска предоставляются в соответствии с планом, утверждаемым Президентом Российской Федерации.

Основной отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время следующим категориям военнослужащих:

* *ветеранам Великой Отечественной войны;*
* *ветеранам боевых действий на территориях других государств;*
* *военнослужащим, имеющим такое право в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и лицам, приравненным к данной категории граждан;*
* *военнослужащим, имеющим ребёнка-инвалида до 16 лет;*
* *одиноким военнослужащим, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет;*
* *военнослужащим, награжденным знаком «Почётный донор России»;*
* *военнослужащим, имеющим трех и более детей в возрасте до 16 лет.*

По просьбе военнослужащего и с согласия командира воинской части предоставление военнослужащему основного и дополнительных отпусков допускается последовательно, без разрыва между ними.

Военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, основной отпуск предоставляется — учетом желания военнослужащих.

В случае когда основной и (или) дополнительные отпуска за истекший год не были предоставлены военнослужащему, проходящему военную службу по контракту, в связи с его болезнью или другими исключительными обстоятельствами, отпуск предоставляется военнослужащему в первом квартале следующего года с учетом времени проезда к месту использования отпуска и обратно.

Военнослужащему, проходящему военную службу по призыву, не использовавшему по уважительным причинам основной и дополнительный отпуска, указанные отпуска предоставляются при увольнении с военной службы с исключением его из списков воинской части в день окончания последнего из отпусков, который должен совпадать с днём истечения срока военной службы.

Военнослужащему, проходящему военную службу за пределами территорий Российской Федерации и государств — участников Содружества Независимых Государств, разрешается объединять основные отпуска, но не более чем за два года. При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать 60 суток за год, исключая время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Отпуска, не использованные военнослужащим в период его пребывания за границей, предоставляются ему в течение года после возвращения в Российскую Федерацию.

Предоставление отпусков военнослужащему осуществляется с таким расчётом, чтобы последний из них был использован полностью до дня истечения срока его военной службы. При невозможности предоставления основного и дополнительных отпусков до дня истечения срока военной службы они могут быть предоставлены военнослужащему при его увольнении последовательно, без разрыва между отпусками. В этом случае исключение военнослужащего из списков личного состава воинской части производится по окончании последнего из отпусков и после сдачи военнослужащим дел и должности.

Военнослужащим-супругам, проходящим военную службу по контракту, основной отпуск по их желанию предоставляется одновременно.

Военнослужащим, заболевшим во время основного или дополнительного отпуска, кроме отпуска по личным обстоятельствам, основной или дополнительный отпуск продлевается на соответствующее количество дней болезни. Продление отпуска в этом случае осуществляется командиром воинской части на основании справки из лечебного учреждения.

В случае тяжелого состояния здоровья или смерти (гибели) близкого родственника военнослужащего (супруга, матери, отца, сына, дочери, родного брата, родной сестры, отца, матери супруга или лица, на воспитании которого находился военнослужащий или которого он воспитывает), а также пожара, другого стихийного бедствия, постигших семью или близкого родственника военнослужащего, находящегося в отпуске (кроме отпуска по личным обстоятельствам), военный комендант гарнизона (военный комиссар), на территории которого военнослужащий находится в отпуске, имеет право предоставить этому военнослужащему (по его желанию) отпуск по личным обстоятельствам на срок до 10 суток с увеличением времени, необходимого для проезда к месту использования отпуска и обратно. О предоставленном отпуске военный комендант гарнизона (военный комиссар) немедленно извещает командира воинской части, в которой проходит военную службу указанный военнослужащий.

При этом отпуск продлевается на количество суток предоставленного ему отпуска по личным обстоятельствам.

### *Порядок предоставления каникулярных отпусков*

Каникулярные отпуска предоставляются военнослужащим, обучающимся в военно-учебных заведениях по очной форме обучения (кроме школ техников), во время перерывов в учебных занятиях на следующие сроки:

* *зимний каникулярный отпуск — 15 суток;*
* *летний каникулярный отпуск — 30 суток.*

Летний каникулярный отпуск является основным, а зимний — дополнительным.

Время, необходимое для проезда к месту использования каникулярных отпусков и обратно, не предоставляется. Право на бесплатный проезд к месту использования основного каникулярного отпуска и обратно (в год окончания учёбы — к месту военной службы) предоставляется ежегодно.

### *Порядок предоставления дополнительных отпусков*

Военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, предоставляются учебные отпуска для подготовки к вступительным экзаменам (экзаменам) и сдачи вступительных экзаменов (экзаменов):

* *в военно-учебные заведения, адъюнктуру, военную докторантуру и в период обучения в них;*
* *в образовательные учреждения профессионального образования с обучением без отрыва от исполнения служебных обязанностей (по заочной и очно-заочной форме обучения) и в период обучения в них.*

Продолжительность учебных отпусков для подготовки к вступительным экзаменам (экзаменам) и сдачи вступительных экзаменов (экзаменов) в военно-учебные заведения и в образовательные учреждения профессионального образования, а также в период обучения в них устанавливается в соответствии с 41едеральными законами и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Для подготовки к вступительным экзаменам и сдачи вступительных экзаменов в адъюнктуру, военную докторантуру предоставляется учебный отпуск продолжительностью:

* *военнослужащим, допущенным к сдаче вступительных экзаменов, — 30 суток;*
* *военнослужащим, поступающим с частично сданными кандидатскими экзаменами, — 10 суток на каждый оставшийся экзамен.*

Военнослужащим, зачисляемым в адъюнктуру, военную докторантуру без сдачи вступительных экзаменов, учебный отпуск не предоставляется.

Основанием для предоставления учебного отпуска является извещение, подписанное начальником военно-учебного заведения или руководителем научно-исследовательского учреждения, о допуске военнослужащего к сдаче вступительных экзаменов.

Продолжительность учебного отпуска увеличивается на время проезда к месту нахождения военно-учебного заведения (научно-исследовательского учреждения) и обратно.

В период обучения военнослужащего в адъюнктуре, военной докторантуре по заочной форме обучения ему предоставляется:

* *для подготовки — один свободный день в неделю, кроме выходных и праздничных дней, а также на четвертом году обучения по желанию адъюнкта или докторанта могут предоставляться два свободных дня в неделю. Предоставляемые свободные дни оформляются приказом командира воинской части, выписка из которого высылается по месту обучения;*
* *для сдачи кандидатских экзаменов и подготовки диссертации — 30 суток ежегодно без учета времени проезда от места службы до места нахождения образовательного учреждения или научно-исследовательского учреждения и обратно.*

Военнослужащему, проходящему военную службу по контракту, являющемуся соискателем ученой степени кандидата или доктора наук, при условии успешного сочетания служебной деятельности с научной работой по рекомендации ученого совета образовательного учреждения или ученого совета научно-исследовательского учреждения, где он является соискателем ученой степени, командованием воинской части, где проходит военную службу соискатель ученой степени, в порядке, определяемом руководителем федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба, предоставляются творческие отпуска продолжительностью:

* *для соискателя ученой степени доктора наук — до шести месяцев;*
* *для соискателя ученой степени кандидата наук — до трёх месяцев.*

Отпуск по болезни предоставляется военнослужащему на основании заключения военно-врачебной комиссии в соответствии с Положением о военно-врачебной экспертизе. Отпуск по болезни предоставляется военнослужащему на срок от 30 до 60 суток.

* *Военнослужащему, проходящему военную службу по призыву, отпуск по болезни может быть продлен не более чем на 60 суток.*
* *Военнослужащему, проходящему военную службу по контракту, отпуск по болезни может быть продлен не более чем на 30 суток.*

В общей сложности срок непрерывного нахождения военнослужащего на лечении в лечебных учреждениях и в отпуске по болезни не должен превышать четырёх месяцев, кроме случаев, когда законодательством Российской Федерации предусмотрены более длительные сроки нахождения на лечении. По истечении установленного срока непрерывного нахождения на лечении и в отпуске по болезни военнослужащий подлежит освидетельствованию военно-врачебной комиссией для решения вопроса о годности его к военной службе. Срок непрерывного нахождения на лечении военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, может быть продлен, в случае если по завершении лечения он возвратится к исполнению обязанностей военной службы.

Порядок продления срока непрерывного нахождения на лечении определяется руководителем федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба.

Освидетельствование для решения вопроса о годности к военной службе военнослужащих, получивших увечье (ранение, травму, контузию) при защите Отечества, при выполнении задач в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах или исполнении иных обязанностей военной службы (служебных обязанностей), а также военнослужащих, получивших заболевание в период прохождения военной службы за границей, на территориях государств, где велись боевые действия, в период пребывания на разведывательной или контрразведывательной работе за границей, проводится по окончании стационарного лечения независимо от его продолжительности.

Для отдельных категорий военнослужащих из числа плавающего, летного состава и некоторых других специалистов после выполнения ими неблагоприятно отражающихся на здоровье задач (работ, упражнений) проводится медицинская реабилитация, организуется профилактический отдых в санаториях, домах отдыха и на базах отдыха Министерства обороны Российской Федерации (федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба). Необходимость в таких оздоровительных мероприятиях определяется Министерством обороны Российской Федерации (федеральным органом исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба) на основании рекомендаций военно-медицинских служб, данных ими по результатам исследований. Порядок предоставления военнослужащим дополнительных суток профилактического отдыха для медицинской реабилитации определяется руководителем федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба, согласно приложению N 2.

Отпуск по личным обстоятельствам предоставляется военнослужащему на срок до 10 суток в случае:

* *тяжелого состояния здоровья или смерти (гибели) близкого родственника военнослужащего (супруга, отца, матери, сына, дочери, родного брата, родной сестры, отца, матери супруга или лица, на воспитании которого находился военнослужащий);*
* *пожара, другого стихийного бедствия, постигших семью или близкого родственника военнослужащего;*
* *в других исключительных случаях, когда присутствие военнослужащего в семье необходимо, — по решению командира воинской части.*

Обстоятельства, по которым предоставлен такой отпуск, должны быть документально подтверждены. Продолжительность отпуска по личным обстоятельствам, предоставляемого военнослужащему в соответствии с настоящим пунктом, увеличивается на количество суток, необходимое для проезда наземным (водным, воздушным) транспортом к месту использования отпуска и обратно.

Военнослужащим, общая продолжительность военной службы которых составляет 20 лет и более, в один год из трех лет до достижения ими предельного возраста пребывания на военной службе либо в год увольнения с военной службы по состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями кроме основного отпуска по их желанию предоставляется отпуск по личным обстоятельствам продолжительностью 30 суток. Указанный отпуск предоставляется также военнослужащим, проходящим военную службу после достижения ими предельного возраста пребывания на военной службе и не использовавшим этот отпуск ранее. Данный отпуск предоставляется один раз за весь период военной службы, что фиксируется в личном деле военнослужащего.

Военнослужащим, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации и награжденным орденом Славы трех степеней, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения денежного довольствия в соответствии с Законом Российской Федерации «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы».

Военнослужащим, проходящим военную службу в зонах вооруженных конфликтов (боевых действий), предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Являются дополнительными и в счёт основного отпуска не засчитываются:

* *отпуска, предусмотренные настоящей статьей (учебные, творческие, по болезни, по личным обстоятельствам);*
* *отпуска, установленные для военнослужащих, принимавших участие в боевых действиях на территориях других государств, указанных в Федеральном законе «О ветеранах»;*
* *отпуска, установленные для военнослужащих, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах;*
* *отпуска, установленные для военнослужащих Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;*
* *отпуска, предоставляемые после космического полета.*

Дополнительные отпуска в год увольнения с военной службы (в календарном году года поступления на военную службу) предоставляются военнослужащим в полном объеме.

Военнослужащему, зарегистрированному в установленном порядке в качестве кандидата в депутаты, по его желанию предоставляется отпуск без сохранения денежного довольствия со дня регистрации военнослужащего в качестве кандидата и до дня официального опубликования результатов выборов. Перед убытием в указанный отпуск военнослужащий обязан сдать дела и должность.

*Порядок предоставления отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком.*

Военнослужащим женского пола предоставляются отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребёнком в порядке, установленном федеральными законами, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом на них распространяются дополнительные льготы, гарантии и компенсации, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае когда один из работающих родителей (опекун, попечитель) является военнослужащим или когда оба родителя (опекуны, попечители) являются военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет таким родителям (опекунам, попечителям) предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц. Указанные выходные дни могут быть использованы одним из родителей (опекуном, попечителем) либо разделены родителями (опекунами, попечителями) между собой по их усмотрению.

Военнослужащим женского пола предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней (в случае многоплодной беременности — 84 календарных дня) до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется военнослужащему женского пола полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него военнослужащим женского пола по их желанию предоставляется основной отпуск за текущий год установленной продолжительности, а в год окончания отпуска по уходу за ребёнком — отпуск пропорционально времени, оставшемуся до конца календарного года.

Основной отпуск в год окончания отпуска по уходу за ребёнком исчисляется пропорционально времени исполнения служебных обязанностей со дня окончания отпуска по уходу за ребёнком до конца календарного года. Продолжительность основного отпуска определяется в этом случае путем деления установленной для конкретного военнослужащего полной продолжительности основного отпуска на 12 и умножения полученного результата на количество полных месяцев, в течение которых он исполнял свои обязанности. При этом неполный месяц продолжительностью более 10 дней считается за один полный месяц.

Военнослужащему женского пола по его желанию предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет.

Во время отпуска по уходу за ребёнком за военнослужащим женского пола сохраняется место военной службы и воинская должность.

Военнослужащему женского пола, усыновившему ребёнка (детей), предоставляется отпуск по беременности и родам за период со дня усыновления и до истечения 70 дней (при усыновлении двух и более детей — 110 дней) со дня рождения ребёнка (детей), а также по желанию военнослужащего женского пола — отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет.

Военнослужащему мужского пола, проходящему военную службу по контракту, по его просьбе однократно предоставляется дополнительный отпуск сроком до трех месяцев в случае смерти жены при родах, а также если он воспитывает одного или нескольких детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 16 лет) без матери (в случае ее смерти или гибели, лишения ее родительских прав, длительного ее пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях).

### *Порядок отзыва военнослужащего из отпуска*

В случае крайней служебной необходимости военнослужащий может быть отозван из отпуска по решению должностного лица от командующего объединением, ему равного и выше, являющегося его прямым начальником (должностного лица, определенного руководителем федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба).

Отзыв военнослужащего из отпуска оформляется приказом по воинской части. При этом, если неиспользованная часть отпуска составляет 10 суток и более, военнослужащему предоставляются право на бесплатный проезд и время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, но не далее пункта, из которого он был отозван.

Неиспользованная часть отпуска по желанию военнослужащего может быть присоединена к отпуску за следующий год.

***Отпуск государственного (муниципального) служащего***

Отпуск является видом времени отдыха, когда законодательство освобождает государственного служащего от исполнения служебных обязанностей. Оплачиваемый отпуск государственному служащему предоставляется ежегодно, он состоит из основного и дополнительного оплачиваемых отпусков (статья 18 Федерального закона «Об Основах государственной службы РФ»). Основной оплачиваемый отпуск установлен продолжительностью не менее 30 календарных дней. Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска государственному служащему за выслугу лет предоставляется в порядке и на условиях, определенных федеральными законами и законами субъектов РФ, дополнительный оплачиваемый отпуск.

Если в большинстве субъектов РФ продолжительность отпуска поставлена в зависимость только от стажа государственной (муниципальной) службы определенной продолжительности, то в Новосибирской области и других регионах введена зависимость и от группы государственной должности государственной службы (по принципу: чем выше должность в служебной иерархии, тем большей продолжительности дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется лицу, ее замещающему), что ставит государственных служащих, замещающих высшие должности, в более привилегированное положение, чем служащих, замещающих младшие и старшие должности.

***Отпуск государственного служащего Новосибирской области (статья 18 Закона Новосибирской области «О государственной службе в Новосибирской области»)***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа государственной должности | Стаж работы на государственной службе | Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска |
| Высшая государственная должность | Независимо от стажа | 12 рабочих дней |
| Главная государственная должность | От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет Свыше 10 лет | 5 рабочих дней 8 рабочих дней  12 рабочих дней |
| Ведущая государственная должность | От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет Свыше 15 лет | 4 рабочих дня 6 рабочих дней 9 рабочих дней 12 рабочих дней |
| Старшая государственная должность | От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет Свыше 15 лет | 3 рабочих дня 5 рабочих дней 7 рабочих дней 10 рабочих дней |
| Младшая государственная должность | От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет Свыше 15 лет | 2 рабочих дня 4 рабочих дня 6 рабочих дней 8 рабочих дней |

В случаях, предусмотренных федеральными законами и законами субъектов РФ, государственным служащим могут предоставляться ежегодные основные оплачиваемые отпуска большей продолжительности, а также дополнительные оплачиваемые отпуска за особые условия государственной службы, в том числе и в особых климатических зонах.
Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет суммируются. По просьбе государственного служащего отпуск может быть предоставлен ему по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. Государственному служащему по его письменному заявлению решением руководителя государственного органа может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания сроком от одного дня до одного года по состоянию здоровья, по уходу за больным членом семьи, по иным уважительным причинам.
В период отпуска за государственным служащим сохраняется замещаемая им государственная должность государственной службы, денежное содержание, стаж и все полагающиеся ему льготы и преимущества.

**ЗАЩИТА И ГАРАНТИЯ ПРАВА НА ОТПУСК**

Реальность права на отпуск состоит не только в том, что государство провозглашает его, но и в том, что оно гарантирует возможность пользования им. Залогом реального осуществления права на отпуск является система средств, условий и факторов, которые создают материальную основу для осуществления данного субъективного права, защищают и ограничивают интересы работников от возможных и действительных нарушений, устанавливают гарантии правомерного поведения обязанных лиц, обеспечивают компенсацию материального ущерба, вызванного нарушением обсуждаемого права и т.д.

            Существующие правовые и не правовые гарантии права на отпуск можно классифицировать по содержанию и характеру действия. Исходя из данного основания классификации различают общие и специальные (юридические) гарантии.[[18]](#footnote-18) В свою очередь, общие гарантии делятся на экономические, политические и идеологические. Специфика действия, значение тех и других в фактическом обеспечении права на отпуск различно. Если общие гарантии (экономические, политические, идеологические) создают максимум возможных условий и материальных предпосылок для реализации права на отпуск, то специальные (юридические) гарантии «оснащают» юридической силой общественные интересы, защищая их, содействуют реализации права на отпуск и являются наиболее эффективным средством охраны этого права. Экономические гарантии определяют не только реальность права на отпуск, но и обусловливают другие виды общих гарантий, т.к. представляют собой ни что иное как экономический строй общества, характеризуемый видами форм собственности на средства производства, которые существуют в конкретный период; уровнем развития производительных сил и производственных отношений; совокупностью материальных и духовных благ общества.

Реализация права на отпуск и его объем напрямую зависят от такой экономической категории как фонд свободного времени, размер которого зависит от таких факторов, как производительность труда, качество организации и экономия рабочего времени, эффективность общественного производства. Таким образом реальное содержание и возможность реализации одного из основных социально-экономических прав человека зависят от объективного фактора - материальных условий жизни общества.

Политическиегарантии зависят от состояния и уровня развития политической системы общества, в т.ч. государства и государственной власти, которые являются неотъемлемой частью политической системы общества. Политические гарантии права на отпуск проявляются, прежде всего, через характер и направленность политики государства в области экономики и правового регулирования труда и отдыха работников. Российская Федерация в п.1. ст. 7 Конституции провозглашает себя социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а достичь этой цели без предоставления возможности пользования свободным временем невозможно.

Идеологические гарантии права на отпуск представляют собой мировоззрение членов общества, уровень развития правовой культуры и правосознания, а также нравственный климат в обществе. Особенное значение, в нашем случае, имеет уровень правосознания и правовой культуры (в т.ч. знания положений законодательства об отпусках) должностных лиц администрации работодателя, т.к. именно они своими действиями или бездействием часто нарушают право работника на отпуск. Поэтому работодателям следует проводить среди должностных лиц администрации мероприятия (семинары, конференции, чтение лекций), способные повысить уровень правовых знаний и общей правовой культуры указанных лиц.

Экономические, политические, идеологические гарантии играют решающую роль в реализации субъективного права на отпуск, действуя в единой, неразрывной системе.

В то же время общие гарантии права на отпуск не действуют автоматически, а дополняются системой юридических гарантий, которые несут «непосредственную нагрузку по осуществлению и защите права на отпуск, поскольку эти гарантии сопряжены с возможностью применения принудительной силы государства».[[19]](#footnote-19)

Большинство юристов считают, что в качестве юридических гарантий следует рассматривать нормы права, которые сами являются средством обеспечения нормального осуществления субъективных прав и обязанностей.

Как и любые правовые нормы юридические гарантии права на отпуск выражаются в форме предписаний, позволений и запретов.

В основу такого деления положено выработанное общей теорией права разграничение правовых норм на обязывающие, управомочивающие и запрещающие.

Другими словами, юридические гарантии права на отпуск образуют систему объективно обусловленных специальных средств, закрепленных правовыми нормами и деятельности по их применению, направленную на обеспечение осуществления и защиты субъективного права на отпуск.[[20]](#footnote-20)

Классификацию юридических гарантий можно провести по субъектам, содержанию и целевому назначению. Исходя из субъективного фактора и содержания, юридические гарантии права на отпуск можно разделить на общие и специальные. К общим юридическим гарантиям относятся такие средства, которые в одинаковой мере применимы ко всем работникам. Примером общей юридической гарантии может служить норма статья 81 ТК РФ о запрете увольнения работника по инициативе администрации во время его нахождения в ежегодном отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращении деятельности работодателем – физическим лицом). Данная норма обеспечивает право работника на сохранение места работы (должности) на период ежегодного отпуска.

Помимо общих юридических гарантий права на отпуск законодательство устанавливает дополнительные (специальные) юридические гарантии для отдельных категорий работников, личные и общественные интересы которых не могут быть в достаточной мере обеспечены общими юридическими гарантиями по причинам, связанным с состоянием здоровья, психофизиологическими особенностями организма, характером и условиями труда. Круг работников, для которых установлены специальные гарантии реализации права на отпуск достаточно широк. К их числу относятся несовершеннолетние, женщины, работники, занятые на работах с вредными условиями труда, лица, работающие в тяжелых климатических условиях и т.д.

В зависимости от целевого назначения юридические гарантии могут быть разделены на гарантии реализации и гарантии охраны права на отпуск. Юридические гарантии реализации права на отпуск устанавливают пределы осуществления данного права и порядок пользования им, юридические факты, с которыми связывается реальное осуществление субъективного права на отпуск, а также льготы и преимущества. К гарантиям реализации права на отпуск относятся, как правило, нормы обязывающие и запрещающие. Например, запрет непредоставления отпуска в течение двух лет подряд *(Статья 124 ТК РФ)* является важной гарантией ежегодного предоставления отпусков.

Другую группу составляют гарантии охраны права на отпуск, которые призваны предупреждать нарушения права, а в случае его нарушения являются средствами защиты и восстановления.

Примером могут служить номы трудового законодательства о порядке разрешения трудовых споров (Глава XIII ТК РФ), а также нормы гражданско-процессуального законодательства о судебной защите, нарушенных прав.

Характерной чертой юридических гарантий является то, что они всегда действуют в единстве и взаимоподкрепляют друг друга. Если мы соединим вместе два предыдущих примера, то получим конструкцию, подтверждающую правильность данного утверждения: отпуск должен предоставляться ежегодно *(Статья 122 ТК РФ)*; право на ежегодное получение отпуска подкреплено запретом непредоставления отпуска в течение двух лет подряд и установленным порядком перенесения отпуска в исключительных случаях *(Статья 124 ТК РФ),* а также запретом замены отпуска денежной компенсацией *(Статья 126 ТК РФ).*

**НОРМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВА НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК**

Российская Федерация в статье 15 п. 4 Конституции РФ признает общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ составной частью своей правовой системы. Именно этот факт позволяет, говоря о праве на отдых, обратить внимание на ст. 24 Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 года, в которой говориться, что каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на **оплачиваемый периодический отпуск**.

Однако Всеобщая декларация прав человека является программным документом и не имеет обязательной юридической силы, она является лишь своего рода руководством к действию по достижению целей, указанных в ней.

Нормативным актом международного права, закрепляющим право на отпуск, является Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года, участником которого является и Российская Федерация.

В ст. 7 п. d Пакта говорится, что участвующие в Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая право на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени, **периодический оплачиваемый отпуск**, равно как и вознаграждение за работу в праздничные дни. Огромную роль в международно-правовом регулировании труда играют конвенции и рекомендации.[[21]](#footnote-21)

Международной организации труда (МОТ), принимаемые её высшим органом - Международной Конференцией труда. МОТ была создана в 1919 году и является специализированным учреждением ООН. Характерной чертой МОТ, отличающей её от других международных организаций, является участие представителей работников и предпринимателей (работодателей) в определении политики организации на равных правах с представителями правительств государств - участников МОТ.

В своей деятельности МОТ занимается следующими проблемами:

* разрабатывает международную политику и программы, направленные на улучшение условий труда и жизни работников, на повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека;
* принимает международные трудовые нормы, служащие основой для осуществления данной политики;
* проводит широкую программу международного технического сотрудничества для оказания помощи правительствам в эффективном проведении в жизнь этой политики;
* содействует общему и профессиональному образованию, ведет исследовательскую и издательскую работу, что способствует выполнению ее программ.

Официальной целью деятельности МОТ в соответствии с её Уставом является «установление прочного мира на основе социальной справедливости и обеспечение экономической и социальной стабильности в мире». В Уставе МОТ сформулированы задачи, направленные на достижение этой цели. Они сводятся к развитию и поощрению деятельности, направленной на улучшение условий труда и повышение жизненного уровня работников. Причём данная деятельность должна осуществляться как на международном, так и на национальном уровне. Указанные задачи деятельности МОТ осуществляются путем установления международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций по различным социально-трудовым вопросам.

Разработка и принятие международных трудовых норм представляет собой важнейшую функцию МОТ, т.к. международные трудовые нормы являются одним из каналов, через которые результаты социальных достижений отдельных государств становятся известны и, в той или иной степени, за счет их внедрения на национальном уровне других стран, становятся доступны для большинства слоев населения.[[22]](#footnote-22)

Функциональное назначение конвенций и рекомендаций МОТ состоит в том, чтобы служить дополнительным стимулом развития и совершенствования национального законодательства в социально-трудовой области, а также системы социальной защиты работников.

Конвенции МОТ являются юридическими документами, имеющими силу международного договора, правовой статус которого определяют порядок заключения, действия, изменения и прекращения международных обязательств, условия их действительности.

Рекомендации вырабатываются МОТ в тех случаях, когда вопрос не считается достаточно проработанным для принятия твёрдых конвенционных обязательств, или когда требуется детализировать, дополнить положения принимаемой конвенции, а также, когда вырабатываемые нормы подвержены частым изменениям.

В юридической литературе и официальных изданиях Международного Бюро труда совокупность конвенций и рекомендаций МОТ обычно характеризуется как «Международный трудовой кодекс».[[23]](#footnote-23) По мере появления нового нормативного материала «Международный трудовой кодекс» дополняется и переиздается. Таким образом, «Международный трудовой кодекс» является тематическим систематизированным сводом социально-трудовых норм по вопросам, входящим в компетенцию МОТ:

·      свобода объединения;

·      запрещение принудительного труда;

·      запрещение дискриминации в области занятий;

·      охрана труда женщин и подростков;

·      установление минимальной заработной платы;

·      рабочее время и время отдыха (в т.ч. ежегодные отпуска) и др.

Говоря о международно-правовом регулировании ежегодных отпусков, следует упомянуть Конвенцию МОТ №52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» 1936 года, ратифицированную СССР в 1956 году, а также Рекомендации МОТ №47 и №98, уточняющие и детализирующие положения Конвенции № 52. В вышеупомянутых актах содержаться положения, касающиеся таких вопросов как продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, круг лиц, обладающий правом на отпуск, требования к стажу работы как условию возникновения права на отпуск, установление предельных сроков переноса отпуска, правила исчисления стажа для отпуска, порядок реализации права на отпуск при увольнении и пр.

Например, статья 2 Конвенции №52 устанавливает минимальную продолжительность ежегодного отпуска, которая должна составлять по крайней мере 6 рабочих дней, а для работников моложе 16 лет, включая учеников, - 12 рабочих дней. Статья 2 предусматривает также, что ежегодный отпуск может быть предоставлен после непрерывной работы продолжительностью в один год, т.е. Конвенцией установлено требование к стажу определенной продолжительности, необходимому для реализации права на ежегодный отпуск.

Конвенция предусматривает возможность разделения на части той доли ежегодного отпуска, которая превышает его минимальную продолжительность (6 (12) рабочих дней) (статья 2 п.4.).

В соответствии с положениями Конвенции на период отпуска за работником сохраняется:

* или его обычное вознаграждение, исчисленное способом, который предписывается национальными законами или правилами, с прибавкой денежного эквивалента его вознаграждения натурой, если такое существует;
* или вознаграждение, определенное коллективным соглашением (ст. 3).

Помимо этого Конвенция предусматривает обязанность работодателя компенсировать в денежной форме неиспользованный работником ежегодный отпуск в случае увольнения последнего по причине, зависящей от работодателя (статья 6).

Конвенция также устанавливает положение о недействительности любого соглашения, которое исключает право на ежегодный отпуск или не дает права на ежегодный отпуск (статья 4).

В 1970 году после пересмотра Конвенции №52 была принята новая Конвенция «О ежегодных оплачиваемых отпусках» №132, основной целью которой было увеличение минимальной продолжительности ежегодного отпуска до 3-х недель,[[24]](#footnote-24) а также придание большей гибкости международным нормам об отпусках. Например, Конвенцией был установлен порядок исчисления стажа, необходимого для реализации права на ежегодный отпуск (статья 5); предусмотрена возможность продления отпуска в случае временной нетрудоспособности (статья 6, ч.2); включено положение о том, что официальные и традиционные праздничные и нерабочие дни не засчитываются как часть минимального ежегодного отпуска и т.д. Конвенция также предусматривает возможность перенесения (отсрочки) ежегодного отпуска (статья 9), устанавливает порядок определения очередности предоставления ежегодных отпусков (статья 10), а также предоставления пропорциональных отпусков в случаях, когда работником не отработан необходимый для реализации права на отпуск период (статья 4 и 11).

Несмотря на то, что российское законодательство об отпуска полностью соответствует положениям Конвенции №132, данная Конвенция до сих пор не ратифицирована Российской Федерацией, хотя, на наш взгляд, объективно существуют все необходимые условия для её ратификации.

#### РАСЧЁТ ОТПУСКНЫХ

Распоряжением Правительства РФ от 21.11.2001 г. N 1552-р продлено на 2002 год действие порядка исчисления среднего заработка в 2000-2001 годах (утверждён постановлением Минтруда России от 17.05.2000 г. N 38). Но в связи с введением в действие с 1 февраля 2002 года Трудового кодекса РФ в названном порядке произошли изменения, касающиеся расчёта отпускных при предоставлении отпуска в календарных днях.

С 1 февраля средний дневной заработок при предоставлении отпуска в календарных днях определяется путём деления суммы начисленной заработной платы в расчётном периоде на 3 и на 29,6. Но это в случае, если расчётный период отработан полностью.

В случае когда каждый из месяцев расчётного периода отработан не полностью, сумма начисленной заработной платы за проработанное время делится на количество календарных дней, приходящихся на отработанное время.

Расчётным периодом по-прежнему являются три календарных месяца с первого до первого числа, предшествующих событию, т.е. уходу в отпуск. Рассмотрим примеры:

Для удобства расчётов условимся, что во всех примерах продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

1. Работнику организации с 1 ноября 2002 г. предоставлен отпуск. Три расчётных месяца, предшествующих отпуску - август, сентябрь, октябрь - отработаны полностью. Заработная плата работника в августе составляла 1500 рублей, в сентябре и в октябре - по 2000 рублей ежемесячно. Средний дневной заработок работника для оплаты отпуска определяется в данном случае следующим образом: ((1500 руб.+2000 руб.+2000 руб.) : 3) : 29,6 дн. = 61,90 руб.

**Сумма отпускных составит: 61,90 руб. х 28 дней = 1734 рубля.**

1. Ежегодный отпуск предоставлен работнику с 19 июля 2002 года. При этом апрель отработан полностью (заработная плата - 2000 рублей); с 20 по 31 мая работник находился в командировке (заработная плата за отработанное в мае время составила 1500 рублей); с 1 по 16 июня работнику был предоставлен учебный отпуск (заработная плата за отработанное в июне время составила 1000 рублей). Для определения среднего дневного заработка определяем календарные дни:

апрель отработан полностью, поэтому количество дней, включаемых в расчёт - 29,6;

- в мае количество календарных дней, приходящееся на отработанное время - 16 (в соответствии с пунктом 6 Порядка из расчётного периода исключены праздничные дни - 1, 2, 9 мая, а также 12 дней командировки);
- в июне количество календарных дней, приходящееся на отработанное время с 17 по 30 июня - 14.

**Средний дневной заработок для оплаты отпуска составит:**
(2000 руб.+1500 руб.+1000 руб.) : (29,6 дней+16 дней+14 дней) = 75,50 руб.

**Сумма отпускных составит: 75,50 руб. х 28 дней = 2114 рублей.**

1. Работник идет в ежегодный оплачиваемый отпуск в мае. В феврале работник проработал 3 дня, март, апрель - полностью. Исходя из этого, средний дневной заработок определяется следующим образом:
(350 руб. + 1500 руб. + 1800 руб.) : (4,2 дн. + 29,6 дн. + 29,6 дн.) = 57,57 руб., где 350 руб., 1500 руб., 1800 руб. - заработная плата соответственно в феврале, в марте, в апреле; 4,2 дн. - количество отработанных дней в феврале при 5-дневной рабочей неделе (в примере - 3 дня), приведенное к календарной неделе (3 дня = (7:5) х 3 = 4,2 дня).
29,6 дн. - среднемесячное число календарных дней в марте и в апреле.

**Сумма отпускных составит: 57,57руб. х 28 дней = 1612 рублей.**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

С каждым годом всё больше расширяется круг лиц, имеющих право на отпуск. Но всё 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 ещё 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, статья 41 Административного Кодекса гово­рит, что нарушение различными должностными лицами законодательства о труде и правил по охране труда влечёт 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 несёт 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. А в случаи не предоставления отпуска вообще, хотя такое вряд ли может быть, работодатель нарушает и Конституционное право работника на отдых. Изучив ту часть Трудового кодекса, что касаемо отпусков, то мне бы хотелось отметить некоторые вещи которые мне показались не правильными, иногда просто глупыми. Это, прежде всего предоставление учебного отпуска. Получать второе высшее образование стало не так просто, как было раньше. Приведу пример из моего личного опыта. Я поступил в И.Г.А. на юридический факультет до того как стал работать, а работаю я в компании, где специфика работы в большей своей части относится к экономической сфере, нежели к юридической, хотя они очень близко соприкасаются.

Было бы не плохо, для меня, если бы после получения высшего юридического образования, я бы пошёл получать второе высшее экономическое образование, но, зная с какими трудностями, я столкнулся при получение учебного отпуска впервые, то есть в период обучения меня на юридическом факультете И.Г.А., я не рискну сообщить своему работодателю о моём желании получать второе высшее образование. Получит отпуск без сохранение заработной платы я так же не смогу, специфика работы не позволяет. А обучатся, используя основной отпуск, не удастся, основной отпуск я получаю не когда мне надо, а в соответствии с расписание отпусков. А экзамены, сессии, лабораторные работы и т.д., не будут, проводится только тогда когда я смогу быть на них. Да и что это будет за обучение, тоже не понятно. В принципе мне повезло, новый Трудовой кодекс был принят в период получения мной первого высшего образования, я ещё смогу подумать и найти вуз, в котором мне всё-таки удастся получить второе высшее, а как быть с теме кто уже обучается и получает второе высшее образование, есть примеры, когда работники уходят из вуза, так как не в состоянии обучатся там.

При изучении Трудового кодекса я не раз сталкивался с формулировкой – только с письменного согласия работника. Я считаю, что в некоторых случаях, это формулировка просто глупа. Мы все знаем, что в организациях, где встанет такой вопрос, не многие станут возражать, а просто согласятся. В противном случаи можно потерять работу.

А, в общем, Трудовой кодекс, это бесспорно шаг вперёд. Есть над чем поработать, что переосмыслить, что исправить или дополнить, но наконец-то мы имеем документ, который принят в настоящее время, с учётом нынешнего состояния и ситуации в стране. Мы отказались от КЗоТА, который был принят ещё в другой стране, где существовали иные отношения между работниками и работодателями.

**P.S.**

Проект нового закона о труде несколько принижает роль профсоюзов. Им оставлена привилегия участия в заключении колдоговоров, которые в новом кодексе становятся обязательными. Но профсоюзы сами должны бороться за свои права, на то они и профсоюзы. Если они не научились бороться, то как будут отстаивать права трудящихся?

*БИБЛИОГРАФИЯ*

* *Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года и вступила в действие 25 декабря 1993 года. - М., 1999.*
* *Трудовой кодекс Российской Федерации, вступил в действие 01 февраля 2002 года. - СПб., 2002.*
* *Шарков В.Е. Трудовое право схемы и комментарии. – М., Юриспруденция, 2000.*
* *Алексей Анготкин. Плюсы и минусы нового трудового кодекса. М., Информ Олис 2002.* ***http://www.infpol.ru/30012002/kzot.html*** *- Непосредственно статья*
* *Наталья Козак. Аргументы и Факты. - Пенза №6 (223) 6 февраля 2002 год.*
* *Комментарии к ТК РФ «Справочно-правовая система ГАРАНТ».*
* *Карсетская Е.В. Эксперт АКДИ «Экономика и жизнь».*

 *Статья «Туда и обратно» взята с сайта* http://www.akdi.ru/v-o/new/231v.htm

* *Закон РФ от 19 февраля 1993 г. «О государственных гаранитиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районнах Крайнего Севера и приравненых к ним местностях» // Ведомости…- 1993.*

*«Семь суток, которые мы потеряли», «Российская газета», номер от 23 января 2002 года. Ссылка на газету: http://www.infpol.ru*

*Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России, - М., Юрист, 1997, с. 249.*

*Франциян В.Ф. О понятии отпуска для отдыха. // Проблемы государства и права на современном этапе. Труды научных сотрудников и аспирантов ИГПАН СССР. Вып.V, М., 1972, с.127.*

*Франциян В.Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих с СССР, АКД, с.3; Советское трудовое право // Под ред. А.С. Пашкова, М., 1976, с. 291.*

*Методические пособия по трудовому праву. Академия правосудия при президенте РФ. - М., 2002.*

*Большакова Л.Г. Теоретические и практические аспекты права рабочих и служащих на отдых., автореф. диссертации на соискание ученой степени к.ю.н., М, 1980.*

1. Конституция Российской Федерации. Статья 37, пункт 5. [↑](#footnote-ref-1)
2. Комсомольская правда, номер: 19 апреля 2002 года. [↑](#footnote-ref-2)
3. Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей. [↑](#footnote-ref-3)
4. 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. [↑](#footnote-ref-4)
5. Хохрякова О.С. Указ. соч., с.18. [↑](#footnote-ref-5)
6. Франциян В.Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих с СССР, АКД, с.3; Советское трудовое право // Под ред. А.С. Пашкова, М., 1976, с.291. [↑](#footnote-ref-6)
7. Хохрякова О.С., Указ. соч., с.18. [↑](#footnote-ref-7)
8. В законодательстве не используется термин «отпуск для отдыха и восстановления работоспособности». Вместо него используется равнозначный по содержанию термин «ежегодный отпуск», который объединят все виды отпусков, предоставляемые для отдыха. [↑](#footnote-ref-8)
9. См. Франциян В.Ф. О понятии отпуска для отдыха.// Проблемы государства и права на современном этапе. Труды научных сотрудников и аспирантов ИГПАН СССР., Вып.V, М., 1972, с.127. [↑](#footnote-ref-9)
10. см. Схема №3. [↑](#footnote-ref-10)
11. Все виды дополнительных отпусков, предоставляемых для отдыха, являются оплачиваемыми, т.к. в противном случае было бы нарушено положение п.5 ст.37 Конституции РФ о праве на ежегодный оплачиваемый отпуск. [↑](#footnote-ref-11)
12. В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов. Трудовое право России, М., Юрист, 1997, с. 249. [↑](#footnote-ref-12)
13. Конституция Российской Федерации. Статья 37, пункт 5. [↑](#footnote-ref-13)
14. Статья 94 Исправительно-трудового кодекса Российской Федерации в редакции от 12 июня 1992 года. [↑](#footnote-ref-14)
15. *«Семь суток, которые мы потеряли», «Российская газета», номер от 23 января 2002 года.*

*Ссылка на газету: http://www.infpol.ru* [↑](#footnote-ref-15)
16. http://www.infra-yur.ru (Раздел: вопрос – ответ). [↑](#footnote-ref-16)
17. Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе» [↑](#footnote-ref-17)
18. См. Большакова Л.Г. Теоретические и практические аспекты права рабочих и служащих на отдых., автореф. диссертации на соискание ученой степени к.ю.н., М, 1980, с.46. [↑](#footnote-ref-18)
19. См. Большакова Л.Г. Указ. соч., с.58 [↑](#footnote-ref-19)
20. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих., М., Юр. лит., 1967, с. 10. [↑](#footnote-ref-20)
21. Говоря о рекомендациях МОТ, стоит упомянуть, что в отличие от конвенций они не являются источниками норм международного права и не порождают юридических обязательств государств-участников МОТ, за исключением обязательств процедурного характера (см. подп. «а» п. 6 ст. 19 Устава МОТ). [↑](#footnote-ref-21)
22. К.Н. Гусов, М.Н. Курилин Международно-правовое регулирование труда, М., 1992 год, с.6. [↑](#footnote-ref-22)
23. См., например, International Labor Code, 1951, vol.1, 11. Geneva. 1952. [↑](#footnote-ref-23)
24. Конвенция 1936 года № 52 устанавливает минимальную продолжительность отпуска в 6 дней. [↑](#footnote-ref-24)