

ПРАВО РАБОТНИКА НА ОТПУСК

*Багманов Радмир Рамилевич**Студент, Башкирский Государственный Университет, г. Уфа**Научный руководитель: Сергеев Артем Леонидович***АННОТАЦИЯ.**

В данной статье рассматриваются некоторые вопросы, касающиеся такого часто нарушаемого права работника, как права на отпуск, в целях выявления коллизий и пробелов в законодательстве в сфере отпусков.

ABSTRACT.

This article discusses some issues related to such often violated employee rights, such as the right to leave, in order to identify conflicts and gaps in the legislation on vacations.

Ключевые слова: отпуск, трудовое право, трудовой кодекс, работник, работодатель, коллизии, нарушение.

Keywords: vacation, labor law, labor code, employee, employer, collisions, violation.

Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск является неотъемлемой составляющей конституционного права каждого, кто работает, право на отдых наравне с правом иметь еженедельные выходные дни и правом отдыха в дни официальных и традиционных праздников.

Это конституционное право конкретизируется отечественным законодательством, в частности Трудовым Кодексом, и другими законами РФ, рядом подзаконных актов, которые опираются на основные положения международно-правовых документов, среди которых, в частности, конвенция «О ежегодных оплачиваемых отпусках», принятая Генеральной Конференцией Международной Организации Труда 4 июня 1936 года и пересмотренная ей же 24 июня 1970 года, что в соответствии со статьей 9 Конституции России действующие международные договоры, согласие на обязательность которых предоставлено специалистами данной области, является частью нашего национального законодательства [1].

Законодательство России об отпусках кроме основного ежегодного оплачиваемого отпуска, предусматривает и другие виды оплачиваемых отпусков, в частности, дополнительные отпуска, творческие, социальные (в связи с беременностью и родами, дополнительные работникам, которые имеют детей) и другие, а также отпуска без сохранения заработной платы.

Право на отпуск имеют граждане России, состоящие в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями, организациями независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также работают по трудовому договору у физического лица. Иностранцы, граждане и лица без гражданства, работающие в России, имеют право на отпуска наравне с гражданами России [3].

Право на отпуска обеспечивается:

- гарантированным предоставлением отпуска определенной продолжительности с сохранением на его период места работы (должности), заработной платы (помощи) в случаях, предусмотренных главой 19 ТК РФ

- запретом замены отпуска денежной компенсацией, кроме исключительных случаев [2].

Если, с одной стороны, закон предоставляет право на беспрепятственное получение отпуска работнику, то с другой - он возлагает обязанность предоставления отпуска на условиях, продолжительностью и в порядке, предусмотренных законодательством, на собственника или уполномоченного им органа (работодателя). Согласно ТК РФ, лица, виновные в нарушении законодательства об отпусках, несут установленную государством ответственность.

Такая ответственность - дисциплинарная - в виде наложения взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Административная ответственность предусматривается Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП), в соответствии со статьей 41 которого за нарушение требований законодательства о труде, а значит и за нарушение требований законодательства об отпусках, на должностных лиц предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, которым предоставлено право принятия на работу, и на граждан - владельцев предприятий или уполномоченных ими лиц может быть наложен штраф от пяти до десяти необлагаемых минимумов доходов граждан. Статьями 411-413 КоАП предусмотрена ответственность за нарушения, связанные с заключением или исполнением коллективных договоров и соглашений. За невыполнение законных требований должностных лиц Государственной инспекции труда Министерства труда и социальной политики РФ по устранению нарушений законодательства о труде на служебных лиц согласно статье 1886 КоАП может быть наложен штраф от пяти до девяти минимальных размеров заработной платы [4].

Надзор за соблюдением законодательства об отпусках возложено на специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, являющиеся независимыми в своей деятельности от собственника или уполномоченного им органа. Высший надзор за соблюдением и правильным применением законодательства об отпусках осуществляют Генеральный прокурор России и подчиненные ему прокуроры [6].

Значительная часть обращений граждан в Министерство труда и социальной политики России, Главной и территориальных государственных ин-

спекций труда, органов власти и местного самоуправления, профсоюзных органов, профессиональных юристов, средств массовой информации касается тех или иных вопросов предоставления отпусков. К сожалению, эти обращения свидетельствуют, с одной стороны, о недостаточной осведомленности наших соотечественников о действующем законодательстве об отпусках, а с другой - о том, что нарушение этого законодательства приобретает распространенный характер. Ответы на эти вопросы можно найти в нормативно-правовых актах, регламентирующих правоотношения связанные с отпусками международно-правового и национального уровней, в которых изложены положения относительно прав работников на отпуска, условий и порядка их предоставления.

Перевод сотрудника на иную работу во время отпуска не допускается.

Увольнение сотрудника во время отпуска допускается лишь только в связи с ликвидацией фирмы.

Общая длительность еще одного отпуска выражается в календарных днях, при данном расчете отпускного периода не предусматриваются лишь только нерабочие и праздничные дни (ст.120 ТК РФ). Так, в случае если на время отпуска приходятся общероссийские праздничные дни, то время отпуска возрастает на количество таких дней.

Наименьшая длительность имеющего место быть каждый год главного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 115 ТК РФ составляет 28 календарных дней.

Впрочем наниматель за счет личных средств имеет возможность ставить каждогодние оплачиваемые отпуска большей длительности. Данный прецедент целенаправленно отображать в трудовом договоре, заключаемом с работником, в коллективном договоре и т. п.

Собственно что же касается не достигших совершеннолетия сотрудников, то длительность их отпуска определена несомненно - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Для некоторых категорий сотрудников законодательно определена продолжительность оплачиваемых отпусков:

- для научных сотрудников НИИ, академий, научных центров и т. п., имеющих ученую степень,

- до 48 рабочих дней (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 отпуск в календарных днях предоставляется кандидатам наук – 36 рабочих дней, докторам наук - 48 рабочих дней);

- для учителей, профессорско-преподавательского состава высших и средних специальных учебных заведений, а еще приравненных к ним сотрудников (независимо от формы принадлежности, на которой основано образовательное учреждение) - в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 - до 56 календарных дней;

- для медицинских работников, провизоров, некоторых иных медицинских сотрудников – 28 дней с возможностью доп. дней при работе в особых условиях (Постановления Правительства №№482 и 1588 от 06.06.2013 и 20.12.1998 соответственно);

- для некоторых иных профессий ряда секторов экономики этнического хозяйства - не менее 30 календарных дней (например, для мастеров производственного изучения – не менее 36 рабочих дней);

- для депутатов Федерального Собрания РФ, чиновников, прокурорско-следственных сотрудников, арбитров и ряда иных – не менее 30 календарных дней [5].

Список использованной литературы:

1. Важенкова, Т. Н. Трудовое право / Т. Н. Важенкова. - Минск: ТетраСистемс, 2015. - 192 с.

2. Воробьев, В. В. Трудовое право: курс лекций: учебное пособие / В. В. Воробьев. - Москва: Форум: Инфра-М, 2017. - 303 с.

3. Гейхман, В. Л. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. - Москва: Юрайт, 2017. - 548 с.

4. Гейхман, В. Л. Трудовое право: учебник / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. - Москва: Юрайт: ИД Юрайт, 2017. - 520 с.

5. Головина, С. Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. - Москва: Юрайт, 2016. - 379 с.

6. Городилова, И. А. Трудовое право России: учебное пособие / И. А. Городилова. - Москва: РИОР: Инфра-М, печ. 2017 (макет 2017) – 253 с.

ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОГО ОБЫСКА В УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ РОССИИ

Багманов Радмир Рамилевич

Студент, Башкирский Государственный Университет, г. Уфа

Научный руководитель: Корнелюк О. В.

АННОТАЦИЯ.

В данной статье рассмотрено понятие личного обыска, осуществляемого при задержании лица по подозрению в совершении преступления, его теоретические и практические проблемы. Описываются особенности данного мероприятия, приводятся точки зрения различных научных деятелей касательно данного вопроса.

ANNOTATION.

This article describes the concept of a personal search carried out during the arrest of a person on suspicion of committing a crime, its theoretical and practical problems. The features of this event are described, the points of view of various scientific figures on this issue are given.