



Порядок предоставления ежегодного отпуска установлен ст. 71 КЗоТ РФ. Право на первый ежегодный отпуск работник по общему правилу имеет по истечении 11 месяцев со дня поступления на работу на данное предприятие. Однако администрация по согласованию с работником может предоставить ему ежегодный отпуск за первый год работы и до истечения указанного выше срока, т.е. авансом.

Кроме того, до истечения 11 месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника должен быть предоставлен: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам моложе 18 лет; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, — по истечении 3 месяцев работы; а также в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 71 КЗоТ РФ).

Работникам, переведенным из одного предприятия на другое, отпуск может быть предоставлен до истечения 11 месяцев работы после перевода (ст. 71 КЗоТ РФ).

В данном случае необходимо обратить внимание, что в законодательстве речь идет о возможности предоставления отпуска, а не об обязательном его предоставлении.

Если же до перевода работник не проработал 11 месяцев на одном предприятии, в учреждении, организации, то отпуск ему может быть предоставлен по истечении 11 месяцев работы до и после перевода в общей сложности (ст. 71 КЗоТ РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 71 КЗоТ РФ).

При этом в стаж работы, дающий право на отпуск, включаются:

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

3) время, когда работник фактически не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

4) другие периоды времени, предусмотренные законодательством (ст. 72 КЗоТ РФ).

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией предприятия. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы предприятия, учреждения, организации (ст. 73 КЗоТ РФ).

В случаях, определенных законодательством, администрация обязана

предоставлять ежегодный отпуск в летнее или иное удобное время работникам отдельных категорий, профессий, специальностей. Например, ежегодные отпуска работникам моложе 18 лет предоставляются в летнее время или по их желанию в любое другое время года (ст. 178 КЗоТ РФ). Кроме этого, преимущественное предоставление отпусков в летнее время для отдельных категорий рабочих и служащих может быть предусмотрено коллективным договором.

Работодатель обязан уведомить каждого работника о времени начала и окончания отпуска (п. 16 Правил об отпусках).

В ст. 74 КЗоТ РФ подчеркнута, что отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок. Правило о ежегодном предоставлении отпуска означает, что каждому работнику отпуск за текущий рабочий год должен быть предоставлен до истечения данного рабочего года.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 74 КЗоТ РФ).

Если причины, не позволившие работнику уйти в отпуск, имели место до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению нанимателя с работником. Если же причины имели место во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя (п. 18 Правил об отпусках).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, допускается с согласия работника и по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск за каждый рабочий год продолжительностью не менее 6 рабочих дней должен быть использован не позже чем в течение одного года после наступления права на отпуск. Оставшаяся часть неиспользованного отпуска может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 74 КЗоТ РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска работникам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда (ст. 74 КЗоТ РФ).

Следует также подчеркнуть, что досрочный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Так, согласно п. 31 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 N 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (в редакции от 15.01.98), с учетом того, что законом не предусмотрено право администрации без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска на работу, отказ работника от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Если же работник не возражает выйти на работу досрочно, следует для выполнения требований ст. 73 КЗоТ РФ внести изменения в график отпусков, предусмотрев использование работником оставшейся части отпуска в натуре.

Неиспользованная часть отпуска либо предоставляется в данном рабочем году, либо, в порядке исключения, с соблюдением требований ст. 74 КЗоТ РФ присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Отзыв работника из отпуска оформляется соответствующим приказом, в котором исходя из статей 73, 74 КЗоТ РФ необходимо указать время, когда работнику будет предоставлена оставшаяся часть отпуска.

В этом случае денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, следует направлять на выплату заработной платы, начисленной со дня фактического выхода на работу. Это позволит исключить, с одной стороны, двойную оплату (заработную плату за время работы после выхода из отпуска и отпускные, выплаченные за это время), а с другой — скрытую форму компенсации

а неиспользованный отпуск, что противоречит ст. 75 КЗоТ РФ. При предоставлении работнику неиспользованной части отпуска в другое время расчет отпускных должен производиться заново в установленном порядке.

Статья 114 ТК РФ гарантирует предоставление работникам ежегодных отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Увольнение работника по инициативе работодателя в период пребывания работника в отпуске не допускается, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателя — физического лица.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы со дня поступления на работу к данному работодателю.

Ежегодные отпуска предоставляются работникам за рабочий (а не календарный) год. Таким образом, если работник принят на работу 18 мая 2004 года, отпуск ему предоставляется за период с 18.05.2004 по 17.05.2005.

По соглашению сторон — по заявлению работника и с согласия работодателя — отпуск может быть предоставлен авансом, т.е. до истечения шести месяцев. Таким образом, предоставить отпуск авансом является правом, а не обязанностью работодателя.

Однако ТК РФ предусмотрены случаи (статья 122 ТК РФ), когда работодатель обязан по заявлению работника предоставить отпуск до истечения шести месяцев:

— женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

— работникам моложе 18 лет;

— работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев;

— в других случаях, предусмотренных законом.

Например, в соответствии со статьей 286 ТК РФ отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. И если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск ему предоставляется авансом. Причем работник не обязан представлять доказательства предоставления ежегодного отпуска по основному месту работы. В

случае если отпуск по совместительству меньше чем по основному месту работы, работодатель по просьбе совместителя должен предоставить отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Отпуск за второй и последующие года работы предоставляется в любое время года в соответствие с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работникам независимо от срока трудового договора. Так, в соответствии со ст. 291 ТК РФ работникам, заключившим трудовой договора на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы. Согласно ст. 295 ТК РФ сезонным работникам также предоставляется отпуск из расчета два календарных дня за месяц работы.

Очередность предоставления отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работодателем не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

Работник должен быть предупрежден о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. То есть работодатель издает соответствующий приказ и под роспись знакомит с ним работника.

Согласно ст. 123 ТК отдельным категориям работников отпуск должен быть предоставлен в удобное для них время (в том числе летом):

— работникам моложе 18 лет;

— по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Другие случаи преимущественного предоставления отпуска могут быть предусмотрены в коллективном договоре, соглашении или ином локальном нормативном акте организации.

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска — 28 календарных дней.

При этом Трудовым кодексом предусмотрены также удлиненные основные отпуска и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Удлиненные отпуска предоставляются:

— работникам моложе 18 лет продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ);

— инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности — не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

— гражданам пожилого возраста и инвалидам, работающим на условиях трудового договора — 30 календарных дней (ст. 13 Федерального закона от 02.08.1995 N 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста»);

— гражданским служащим, замещающим высшие и главные должности гражданской службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней (ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»);

— муниципальным служащим — не менее 30 календарных дней (для отдельных категорий может быть большей продолжительности) (ст. 17 Федерального закона от 08.01.1998 N 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации»);

— судьям — 30 календарных дней (45 календарных дней при работе в местностях с тяжелыми климатическими условиями, 51 календарный день при работе в районах Крайнего Севера и приравненных к Крайнему Северу) (ст. 19 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации»);

— работникам прокуратуры — 30 календарных дней (ст. 41.4 Закона РФ от 17.01.1992 N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»);

— сотрудникам милиции — 30 суток (ст. 20 Закона РФ от 18.04.1991 N 1026-1 «О милиции»);

— сотрудникам таможенных органов — 30 календарных дней (ст. 36 Федерального закона от 21.07.1997 N 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»);

— членам Совета Федерации, депутатам Государственной Думы — 42 календарных дней (ст. 28 Федерального закона от 08.05.1994 N 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»);

— спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований — от 30 до 40 суток (в зависимости от непрерывного стажа работы на должностях спасателей) (ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»);

— гражданам, занятым на работах с химическим оружием — 56 календарных дней, 49 календарных дней (ст. 5 Федерального закона от 07.11.2000 N 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»).

Удлинённый отпуск также предоставляется педагогическим работникам образовательного учреждения (статья 334 ТК РФ). Его продолжительность определяется постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются (ст. 116 ТК РФ):

— работникам на вредных и (или) опасных работах;

— работникам с особым характером работы;

— работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— работникам с ненормированным рабочим днем. Напомним, что продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. А в случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. Конкретно продолжительность дополнительного отпуска определяется в бюджетных организациях — Правительством РФ (органами власти субъекта РФ, органами местного самоуправления), а в иных организациях — в коллективном договоре, соглашении, правилах внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актах организации. С письменного согласия работника

возможна денежная компенсация как сверхурочная работа: за первые два часа оплата производится не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры определяются трудовым договором или локальным нормативным актом.

Организации могут самостоятельно устанавливать основания дополнительных отпусков для своих работников. Правила и условия определяются локальным нормативным актом.

Правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков установлены статьей 120 ТК РФ:

1. Ежегодные и дополнительные отпуска исчисляются в календарных днях и максимальным сроком не ограничиваются.
2. Нерабочие праздничные дни в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

Например, работнику предоставлен отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 1 июня 2005 года. Последним днем отпуска в этом случае будет 29 июня, поскольку 12 июня является государственным праздником и в число дней отпуска не включается.

3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска основной отпуск суммируется с дополнительным оплачиваемым отпуском.

Правила исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (статья 121 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, включаются следующие периоды:

— время фактической работы;

— время, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (ежегодные отпуска, больничные, военные сборы, участие в качестве народного заседателя, потерпевшего, свидетеля, присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий);

— время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы при последующем восстановлении.

Коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами организации могут быть предусмотрены иные периоды времени, включаемые в исчисление стажа.

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

— время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ;

— время отпуска по уходу за ребенком до трех лет;

— время отпуска без сохранения заработной платы, предоставленные по просьбе работника, продолжительностью более семи календарных дней.

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

исчислении продолжительности стажа, дающего право на отпуск, период продолжительностью более половины месяца округляется до полного месяца (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ от 30.04.30 г.).

По письменному заявлению работника работодатель может (но не обязан) заменить часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Еще раз обратим внимание: 28 календарных дней работодатель в любом случае должен предоставить работнику для отдыха. А компенсация может быть выплачена лишь в том случае, если продолжительность отпуска превышает 28 дней.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

— работникам моложе 18 лет;

— беременным женщинам;

— работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии со ст. 127 ТК РФ денежная компенсация выплачивается также работнику при увольнении за все неиспользованные отпуска.

Напомним, что исчисление срока на право получения отпуска начинается с даты, когда работник приступил к работе, а не с начала календарного года.

В случае если работник проработал у данного работодателя полные 11 месяцев, ему выплачивается полная компенсация (равная сумме оплаты за отпуск установленной продолжительности) (п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР 30.04.1930).

Если увольняющийся работник не отработал период, предоставляющий право на полную компенсацию неиспользованного отпуска, компенсация выплачивается пропорционально дням отпуска за отработанные месяцы.

Компенсация выплачивается в размере среднего заработка, рассчитываемого по правилам, установленным статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213). Подробно этот порядок расчета среднего заработка при оплате отпускных будет рассмотрен ниже.

Количество дней отпуска, за которые предоставляется компенсация, составляет 2,33 дня за каждый месяц работы. Это число определяется делением 28 календарных дней (продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска) на 12 месяцев. Например, компенсация за 6 отработанных месяцев будет составлять 13,98 дней (6 x 2,33), или 14 дней.

Здесь вспомним еще одно положение Правил об очередных и дополнительных отпусках, согласно которому при исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 названных Правил).

Так, в соответствии со ст. 81 ТК РФ трудовой договор, может быть расторгнут работодателем в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81):

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

— совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81);

— совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81);

— однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81);

— представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81).

Днем увольнения в этом случае будет считаться последний день отпуска.

Однако еще раз обратите внимание на формулировку ст. 127 ТК РФ: неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику с последующим увольнением. Это означает, что законодатель не обязывает работодателя предоставить работнику отпуск при увольнении, а предоставляет ему право удовлетворить просьбу работника или отказать ему.

Согласно, ч. 3 ст. 127 ТК РФ при увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого

договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Например, работник написал заявление об увольнении с 20 февраля 2006 года. При этом за 2005 год он не использовал 14 календарных дней отпуска. Днем увольнения в этом случае будет 6 марта 2006 года.

Также следует иметь в виду, что при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Статьей 124 ТК РФ предусмотрена возможность перенесения или продления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Так, перенесение отпуска по соглашению между работником и работодателем возможно в следующих случаях:

- если работнику своевременно не была произведена оплата за этот отпуск. Напомним, что оплата отпуска должны быть произведена не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);
- если работник был предупрежден о начале отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала;
- по заявлению работника;
- в исключительном случае, с согласия работника, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации;

Обратите внимание! Перенесенный отпуск должен быть предоставлен не позднее двенадцати месяцев после того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление работнику очередного отпуска в течение двух лет подряд. Работникам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск, в связи с вредными условиями труда, отпуск должен предоставляться ежегодно.

Ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 124 ТК РФ должен быть продлен в следующих случаях:

1. Временной нетрудоспособности работника. При этом работник обязан уведомить работодателя о болезни, а при выходе на работу предоставить больничный лист.
2. Исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

Выполнение государственных обязанностей предполагает:

- а) осуществление избирательного права;
- б) исполнение депутатских обязанностей;
- в) участие в процедурах, предусмотренных процессуальным законодательством (при явке в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов);
- д) выполнение других обязанностей — в случаях, предусмотренных законодательством.

Основанием для продления отпуска в этом случае являются соответствующие документы (повестки, вызовы и т.п.).

В других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Не допускается отзыв:

- работников моложе 18 лет;
- беременных женщин;
- при вредных и (или) опасных условиях труда.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для работника время либо присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв из отпуска оформляется приказом или распоряжением руководителя. В приказе должны быть указаны:

- мотивы, по которым работника отзывают из отпуска;
- количество дней отпуска, которое успел израсходовать работник;
- количество неиспользованных дней;
- сроки, когда сотруднику может быть предоставлена неиспользованная часть отпуска.

При отзыве из отпуска необходимо сделать перерасчет выплаченных работнику отпускных из расчета количества дней использованной части отпуска. Причем с первого дня работы производится начисление заработной платы, а выплаченные отпускные за неиспользованную часть отпуска засчитываются в счет заработной платы за отработанное время. При предоставлении работнику неиспользованной части отпуска расчет отпускных производится исходя из нового расчетного периода.

Согласие работника на отзыв может быть удостоверено его росписью в приказе или выражено в заявлении.

Поскольку в данном случае речь идет об удержании из заработной платы, следует руководствоваться ст. 137 ТК РФ, согласно которой работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Поэтому желательно, чтобы в своей согласии на отзыв работник дал согласие и на перерасчет заработной платы.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей, не может быть менее четырнадцати, календарных дней.

Соглашение между сторонами о разделении отпуска на части может быть достигнуто как во время составления графика отпусков, так и позднее, до предоставления отпуска работнику. В первом случае порядок предоставления отпуска сразу отражается в графике и становится обязательным для сторон. А во втором случае пожелания работника (от которого, как правило, исходит инициатива) выражается в заявлении. В случае удовлетворения просьбы работника в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) установлены следующие типы отпусков, предоставляемых работнику:

ежегодный оплачиваемый отпуск;

ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;

отпуска без сохранения заработной платы;

иные отпуска (например, отпуск по беременности и родам).

Ежегодный оплачиваемый отпуск

Всем работникам независимо от организационно-правовой формы предприятия в установленном порядке предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и заработной платы. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска — 28 календарных дней. Необходимо отметить, что в ранее действовавшем КЗоТе РФ протяженность отпуска составляла 24 рабочих дня. По существу, количество отпускных дней осталось прежним (в расчете на шестидневную рабочую неделю), так как нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (статья 120 ТК РФ). Однако те работники, которые имеют пятидневную рабочую неделю, в данном случае теряют несколько дней отдыха по сравнению с нормой КЗоТа РФ.

Некоторые работодатели, особенно в негосударственных коммерческих организациях, часто нарушают требования ТК РФ, предоставляя своим сотрудникам отпуск меньшей продолжительности или не предоставляя его вовсе (хочешь хорошо зарабатывать — работай без отпуска). Разумеется, такие действия неправомерны и их можно обжаловать в федеральную инспекцию труда, прокуратуру или непосредственно в суд.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный) разрешается иметь отдельным категориям работников в соответствии с требованиями ТК РФ и иных федеральных законов:

педагогическим работникам образовательного учреждения — на основании статьи 334 ТК РФ;

работникам в возрасте до 18 лет — на основании статьи 267 ТК РФ;

инвалидам — на основании статьи 23 Федерального закона РФ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”;

федеральным государственным служащим — в соответствии со статьей Федерального закона “Об основах государственной службы Российской Федерации”.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск зависит от стажа работы, который включает:

фактически проработанное время;

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

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежнем месте;

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

При подсчете стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не учитываются следующие моменты:

время отсутствия специалиста на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях:

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

непрохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

непрохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения специалистом работы, предусмотренной трудовым договором;

требования со стороны органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

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

В соответствии с требованиями статьи 122 ТК РФ отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, ранее такой срок исчислялся одиннадцатью месяцами работы (статья 71 КЗоТа РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск специалисту может быть дарован и до истечения шести месяцев трудовой деятельности. Прежнее законодательство подобной уступки работнику не делало. До окончания шестимесячного периода непрерывной работы отпуск по просьбе работника разрешается использовать:

женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам моложе 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы трудовой деятельности может быть получен работником в любое время года в соответствии с очередностью предоставления отпусков, установленной в организации. Такая очередность регулируется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Непосредственно о времени отпуска специалист должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск дается по их желанию в удобное для них время. К таким работникам относятся:

работники моложе 18 лет;

ветераны, в том числе ветераны труда;

участники Великой Отечественной войны;

Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;

лица, награжденные знаком “Почетный донор”;

лица, получившие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и других авариях на атомных объектах.

Отдельно в ТК РФ закреплено право мужа использовать свой ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы в данной организации.

В соответствии со статьей 124 ТК РФ ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

при временной нетрудоспособности работника;

при выполнении специалистом государственных обязанностей;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Ежегодный отпуск по соглашению между работодателем и работником переносится на другой срок, если:

работнику своевременно не произведена оплата за предстоящий отпуск;

работник не был в установленный срок предупрежден о времени начала отпуска.

В исключительных случаях и только с согласия служащего допускается перемещение отпуска на следующий рабочий год. Однако при этом отпуск должен быть использован не позднее 12-месячного срока после окончания того года, за который он предоставляется.

Запрещается лишать человека предусмотренного законом отдыха в течение двух лет подряд, а также задерживать отпуск лицам моложе 18 лет и тем, кто имеет право на дополнительный восстановительный период в связи с вредными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон трудового договора можно разделить на части, причем хотя бы одна его часть должна включать не менее 14 календарных дней.

Статья 125 ТК РФ предусматривает, что отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Иными словами, работодатель может проявить инициативу — предложить специалисту досрочно выйти из отпуска, а решение по этому вопросу принимает сам работник. При согласии последнего неиспользованная в связи с возникновением форсмажорных обстоятельств часть отпуска должна быть предоставлена сотруднику в удобное время в течение настоящего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

беременным женщинам;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда.

Статьей 127 ТК РФ более детально по сравнению с КЗоТом РФ урегулированы вопросы предоставления отпуска или компенсации за него при увольнении работника. Теперь трудящийся имеет право выбора — увольняться в день, когда прекращены трудовые отношения, или потребовать предоставления неиспользованного отпуска с последующим увольнением. Предпочтительным для работника является второй вариант, так как денежная компенсация все равно будет выплачена (разница останется только в названии, а не в сумме), а увольнение после отпуска увеличивает трудовой стаж (хоть и ненамного).

Всем лицам, имеющим работу по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе даются одновременно с отпуском по основной работе либо заменяются компенсацией за неиспользованный отпуск при увольнении. Согласно статье 286 ТК РФ, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска специалиста меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе

работника предо-ставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Помимо ежегодных отпусков некоторым категориям работников установлены дополнительные оплачиваемые отпуска. В соответствии со статьей 116 ТК РФ такие отпуска предоставляются:

специалистам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

работникам, деятельность которых носит особый характер;

работникам, имеющим ненормированный рабочий день;

работникам, живущим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС “Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день” от 25 октября 1974 го-да № 298/П-22 (с последующими изменениями и дополнениями) установлены дополнительные отпуска продолжительностью от 6 до 36 рабочих дней в зависимости от степени вредности условий труда.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, профессии и должности которых упомянуты в соответствующих разделах вышеозначенного списка независимо от того, с какой отраслью народного хозяйства они связаны. Причем работодатель не вправе ограничивать или отказывать в предоставлении дополнительного отпуска тем, кто предусмотрен списком. С другой стороны, если ранее работодатель не мог расширять круг лиц, пользующихся дополнительным отпуском за работу в специфических условиях, и увеличивать продолжительность данных отпусков по сравнению со списком, то теперь таких ограничений нет. Перечень работ, профессий и должностей, сопряженных с деятельностью во вредных условиях, и продолжительность дополнительного отпуска по каждой из них, как правило, приведены в коллективном договоре.

Дополнительный отпуск за особый характер работы (статья 118 ТК РФ) могут иметь отдельные категории работников, перечень которых утвержден Правительством РФ. Правительство РФ определяет также минимальную продолжительность такого отпуска и условия его предоставления.

Работники, которые трудятся в условиях ненормированного рабочего дня, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверх-урочная работа (статья 119 ТК РФ).

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, в соответствии со статьями 116 и 321 ТК РФ кроме других установленных законодательством отпусков дается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

24 календарных дня — для работников Крайнего Севера;

16 календарных дней — для работников приравненных к нему местностей.

Что касается других случаев предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных иными федеральными законами, то здесь прежде всего необходимо упомянуть граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на Чернобыльской АЭС (Закон РФ от 18 июня 1992 года № 3061-1). В соответствии с п. 9 статьи 14 данного закона такие лица имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предусмотрены и в других федеральных законах РФ. Так, в соответствии с п. 14 статьи 2 ФЗ “О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне” от 10 января 2002 года № 2-ФЗ указанным лицам, получившим суммарную эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), гарантируется предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

В соответствии со статьей 120 ТК РФ величина дополнительных отпусков с 1 февраля 2002 года исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. При определении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с

ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Отпуска 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 сторон.

В соответствии с частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) работодатель обязан на основании 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 на военной службе, 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 ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, а также локальными нормативными актами.

К подобным случаям можно отнести предоставление отпуска без сохранения заработной платы:

Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы — до 3 недель в году (статья 7 Закона РФ “О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы” от 15 января 1993 года № 4301-1 (с изменениями от 30 июля 1996 года));

лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, а также при заболевании инвалида, если болезнь длится дольше срока, указанного в законодательстве (Инструкция о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденная приказом Мин-здравмедпрома России и постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации от 19 октября 1994 года);

лицам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения (статьи 173, 174 ТК РФ, Федеральный закон РФ “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями)).

Кроме случаев обязательного предоставления отпуска без сохранения заработной платы законодательство (статья 263 ТК РФ) устанавливает случаи, когда такой отпуск может быть предоставлен следующим работникам по их просьбе:

имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;

отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери.

Этим работникам коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Согласно статье 20 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 года № 5487-1 (с последующими изменениями и дополнениями) работающие граждане в случае болезни имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению гражданина без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

Как следует из статьи 8 Федерального закона “Об основах государственной службы Российской Федерации” от 31 июля 1995 года № 119-ФЗ (с изменениями и дополнениями) государственному служащему может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы на срок не более одного года, если иное не предусмотрено Федеральным законом.

Федеральным законом “О ветеранах” от 12 января 1995 года № 5-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) предусмотрены меры социальной защиты не только участников Великой Отечественной войны, но и инвалидов войны, ветеранов боевых действий (статьи 14-16). Им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 рабочих дней в году.

В соответствии с пунктом 11 статьи 11 Федерального закона “О статусе военнослужащих” супруге(у) военнослужащего(ей) ежегодный отпуск по ее(его) желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащего(ей) на основании ее(его) заявления и справки с места военной службы военнослужащего(ей) о продолжительности основного отпуска военнослужащего(ей) и сроках его проведения. При этом продолжительность отпуска супруги(а) военнослужащего(ей) может быть по ее(его) желанию равной продолжительности отпуска военнослужащего(ей). Часть отпуска супруги(а) военнослужащего(ей), превышающая продолжительность ежегодного отпуска, предоставляется без сохранения заработной платы.

В соответствии со статьей 264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (в том числе предоставление дополнительных отпусков), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы и должность.

В связи с поступающими запросами о правомерности направления работников в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя Министерство труда Российской Федерации разъяснило, что отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. В случае если работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами, работодатель обязан оплатить время простоя в размере не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада).

Если оплата времени простоя не по вине работников работодателем не производится, то они вправе обжаловать его действия в комиссии по трудовым спорам или в суде (Постановление Минтруда России “Об утверждении разъяснения “Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя” от 27 июня 1996 года № 40).

Иные отпуска

Кроме ежегодных оплачиваемых, дополнительных оплачиваемых отпусков, отпусков без сохранения заработной платы ТК РФ предусмотрены отпуска для отдельных категорий работников, которые не могут быть отнесены ни к одной из вышеперечисленных.

Прежде всего речь идет об отпуске по беременности и родам, предусмотренном для женщин статьей 255 ТК РФ.

По существу указанный отпуск подразделяется на два вида:

дородовой отпуск продолжительностью 70 или 84 (при многоплодной беременности) календарных дня до родов;

послеродовой отпуск продолжительностью 70, 86 (при осложненных родах) или 110 (при рождении двух и более детей) календарных дней после родов.

Для женщин, постоянно проживающих (работающих) в чернобыльской зоне с правом на отселение и в зоне отселения до переселения в другие районы, дородовой отпуск увеличен до 90 календарных дней (Закон РФ “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС” от 18 июня 1992 года).

Случаи, которые следует расценивать как осложненные роды, приведены в Инструкции Минздрава России о порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах от 23 апреля 1997 года № 01-97.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. При этом мать, родившая ребенка, имеет право на оба отпуска (дородовой и послеродовой), в то время как работник (мужчина или женщина), усыновивший ребенка, приобретает право только на послеродовой отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 или 110 (при одновременном усыновлении двух и

более детей) календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка (детей). Порядок предоставления этих и иных отпусков работникам, усыновившим ребенка, определен Постановлением Правительства РФ от 11 октября 2001 года № 719 и призван способствовать сохранению тайны усыновления.

Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности (его дубликат). Он выдается лечебно-профилактическими учреждениями в соответствии с Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной приказом Минздравмедпрома России от 19 октября 1994 года № 206 и Постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации от 19 октября 1994 года № 21 (с последующими изменениями и дополнениями).

К числу отпусков, рассматриваемых в данном разделе, можно отнести отпуска по уходу за ребенком. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 256 ТК РФ) в зависимости от назначения субъектам этого отпуска пособия по государственному социальному страхованию можно подразделить на два следующих вида:

отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот период пособия и компенсации по государственному социальному страхованию;

отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за этот период компенсации, определенной действующим законодательством.

Выплата пособий и компенсаций по государственному социальному страхованию производится на основании требований Федерального закона “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей” от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ. Кроме того, Постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 года № 883 определен порядок исчисления пособия по беременности и родам, а Постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994 года № 1206 — порядок выплаты ежемесячной компенсации.

К иным отпускам можно отнести также длительный отпуск педагогических работников, который предусмотрен статьей 335 ТК РФ и пунктом 5 статьи 55 Закона РФ “Об образовании”. Согласно этим законодательным нормам педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

В настоящее время по данному вопросу действует Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Минобробразования РФ от 7 декабря 2000 года № 3570. В соответствии с этим Положением длительный отпуск может предоставляться в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Вопрос оплаты такого отпуска за счет внебюджетных средств определяется уставом образовательного учреждения. Во время подобного отпуска за педагогическим работником сохраняется место работы (должность). Кроме того, во время нахождения в длительном отпуске работник не может быть переведен на другую работу, а также уволен по инициативе администрации, за исключением случая полной ликвидации образовательного учреждения.

Таким образом, отпуска являются разновидностью отдыха работника. Они в зависимости от порядка предоставления и назначения делятся на: ежегодные оплачиваемые, ежегодные дополнительные оплачиваемые, без сохранения заработной платы, иные отпуска.

Порядок и условия предоставления отпусков работникам регулируются ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Список используемой литературы

1. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник.- 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Юристъ, 1999.
2. Постатейный комментарий к КЗоТ Российской Федерации (под ред. Гусова К.Н.)
3. Все о ежегодных отпусках (Выпуск № 8, апрель, 1999, Шаповал Е.)

4. Предоставление и оплата ежегодных отпусков (Зотов А.,

Выпуск № 11, июнь, 1996 г.)

5. О дополнительных отпусках за вредные условия труда,

ненормированный рабочий день и за стаж работы на одном предприятии (Зотов А.,

Выпуск № 27, ноябрь, 1995 г.)

6. Источник нормативных актов – Справочно-правовая система «Гарант» Март 2000

г.