Саратовская областная организация
Профсоюза работников здравоохранения РФ

ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ОТПУСКОВ

**В помощь профактиву.
Методические рекомендации**

2020 год

Введение

Отпуск представляет собой свободное от работы время, предоставляемое работникам для отдыха или других целей, в течение которого за ним сохраняется место работы или должность, а также средний заработок в установленных законом случаях. Вопросы отпусков регулируются главой 19 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Право граждан на отпуск закреплено в п.5. ст.37 Конституции Российской Федерации, согласно которому каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Понятие и классификация отпусков

Отпуск – это непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Есть и дополнительные социальные отпуска без оплаты (ст. 128 ТК РФ).

Отпуском называют многочисленные случаи освобождения работников от выполнения трудовых обязанностей на определенный срок:

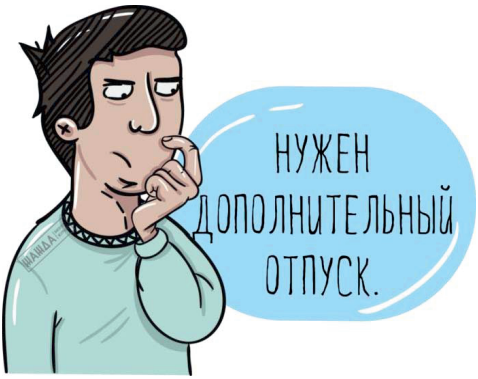
- в связи с болезнью (отпуска по временной нетрудоспособности);
- в связи с беременностью и родами (отпуска по беременности и родам);
- для ухода за ребенком (отпуска по уходу за ребенком);
- для поступление в учебное заведение, выполнение лабораторных работ, сдачи экзаменов и пр. (учебные отпуска);
- и по другим основаниям.

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**.

В свою очередь для предоставления дополнительного отпуска требуется наличие специфических оснований (юридических фактов).

Такими специфическими основаниями могут быть:



а) неблагоприятные условия труда (вредность и особенность как самих условий труда, так и климатических условий) или режим работы;

в) наличие определенного стажа работы в данной профессии;

г) другие случаи, предусмотренные законодательством, соглашениями и договорами.

Вышеперечисленные основания не только помогают нам 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 (например инвалидам).

Между тем, дополнительные отпуска можно также разделить на:

- **оплачиваемые;**
- **неоплачиваемые**;

в зависимости от того, предоставляется ли работнику на период отпуска материальное содержание за счет 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 учебы и др.).

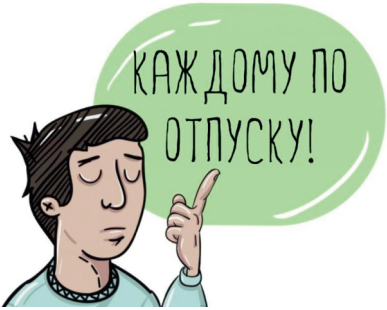
Так через предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков для отдыха реализуется право на отдых для работающих по трудовому договору (Конституция РФ, ст.37, п. 5), т.е. право на такого рода деятельность, которая снимает утомление и способствует восстановлению работоспособности. Тогда как предоставление, например материнских отпусков, является гарантией обеспечения защиты материнства и детства (Конституция, ст. 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. Причем 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.

Ежегодный отпуск

Основной ежегодный оплачиваемый отпуск

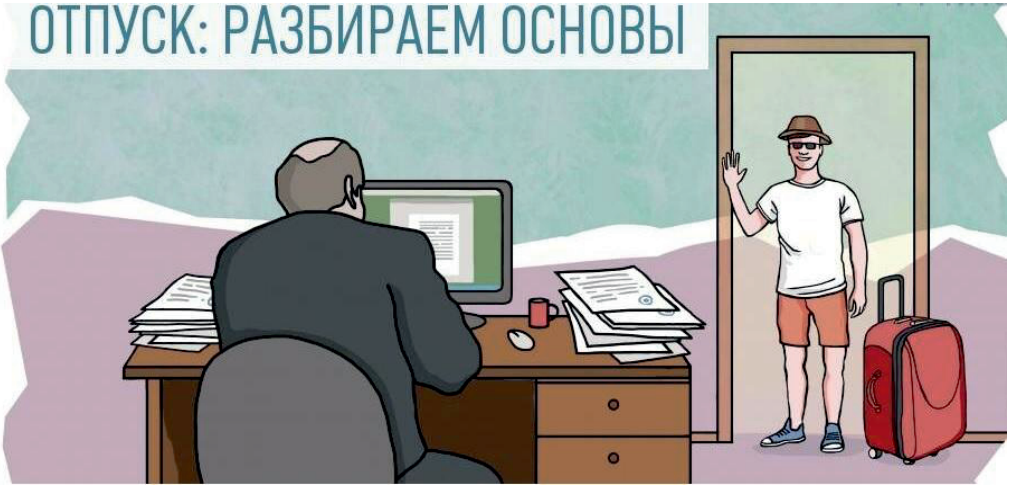
В ст. 114 Трудового Кодекса РФ конкретизируется один из основных принципов регулирования трудовых отношений, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, право на справедливые условия труда, включая предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.



Ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 37 Конституции РФ гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору. Поступив на работу по трудовому договору, работник вправе требовать предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с действующим законодательством.

При этом не имеет значения, на каких условиях и с какой организацией заключен трудовой договор. Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от вида организации, в которой они трудятся, степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (в организации или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, о работе по совместительству, для выполнения сезонной работы, работы у физического лица, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников.



За время отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Это одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха.

В соответствии с п. 3 ст. 81 ТК увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка. Порядок

исчисления среднего заработка одинаков как для оплаты основных и дополнительных отпусков, так и для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Правила исчисления среднего заработка, в т.ч. и за отпуск, установлены ст. 139 ТК. Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. С 2019 г. действуют новые правила, согласно которым оплата производится за 3 рабочих дня до начала реализации права на отпуск.

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ).

По трудовому законодательству РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Видно, что статья 115 ТК РФ вводит понятие ежегодного основного оплачиваемого отпуска, закрепляя его минимальную продолжительность 28 календарных дней.

Следует отметить, что по ранее действовавшему КЗоТ минимальная продолжительность ежегодного отпуска определялась в рабочих днях и составляла 24 рабочих дня, то есть фактическая реальная продолжительность минимального ежегодного отпуска не изменилась.

Однако его исчисление по новым нормам, т.е. в календарных днях, является более удобным, т.к. позволяет применять единые правила подсчета независимо от режима рабочего времени в организации.

Ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

Удлиненный отпуск

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена более минимальной (28 календарных дней), называются удлиненными. Удлиненные основные отпуска предоставляются в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК или другим федеральным законом. Цель таких отпусков гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств. Так, в соответствии со ст. 267 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня. Всем работающим инвалидам независимо от группы 30 календарных дней.

Удлиненными отпусками продолжительностью 42 и 56 календарных дней пользуются работники образовательных учреждений и педагогические работники других организаций. Перечень образовательных и иных учреждений, работа в которых дает право на удлиненный отпуск, наименование должностей и продолжительность отпуска по каждой должности определены постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

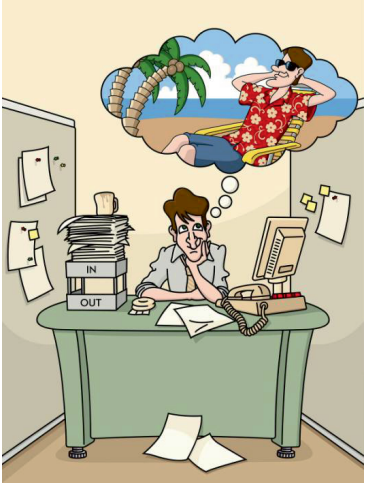
Удлиненные отпуска продолжительностью 36 и 48 рабочих дней предоставляются научным работникам, работающим в научных учреждениях (организациях). Если раньше право на такие отпуска имели только научные работники ведущих научно-исследовательских, научно-музейных, научно-библиотечных и научно-художественных учреждений (по специальному перечню), то в настоящее время все научные учреждения (организации), финансируемые из федерального бюджета, вправе устанавливать отпуск научным работникам, занимающим штатные должности и имеющим ученую степень доктора наук, 48 рабочих дней, а кандидата наук 36 рабочих дня.

Удлиненные отпуска предоставляются также:

- федеральным государственным служащим продолжительностью не менее 30 календарных дней;
- прокурорам и следователям, научным и педагогическим работникам научных и образовательных учреждений системы прокуратуры Российской Федерации, имеющим классные чины продолжительностью 30 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Согласно ст. 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.



Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано, главным образом, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности. В отдельных случаях их предоставление имеет целью стимулировать длительную работу в определенной сфере, т.е. за длительный стаж работы. Продолжительность дополнительных ежегодных отпусков зависит от основания их предоставления.

В соответствии с ч. 1 статьи 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Так, дополнительный отпуск с учетом стажа работы по юридической профессии установлен:

- судьям прокурорским работникам (за стаж работы в качестве прокурора или следователя, научного или педагогического работника) (ст. 44 Закона о прокуратуре);
- государственным служащим (ст. 18 Закона о государственной службе).

На дополнительный отпуск продолжительностью до одного года не реже чем через каждые 10 лет имеют право педагогические работники образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ). В соответствии с постановлением Правительства РФ врачам обшей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей обшей практики (семейных врачей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

При наличии производственных и финансовых возможностей организации вправе коллективными договорами и иными локальными нормативными актами устанавливать и другие случаи предоставления тем или иным категориям работников дополнительных отпусков, а также условия и порядок предоставления таких отпусков.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: медицинским работникам на работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов. Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на

дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также специальной оценкой условий труда.

Согласно ч. 2 статьи 117 ТК РФ право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда имеют только те работники, которые заняты в производствах, на работах, по профессиям и должностям, перечисленным в специальных перечнях, утверждаемых Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В указанных перечнях определяется также порядок предоставления таких дополнительных отпусков и минимальная их продолжительность.

Работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительный отпуск за работу в опасных для здоровья условиях учтен при установлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дня. Перечень работников, которые имеют право на этот отпуск, и условия его предоставления определены постановлением Минтруда России от 08.08.96 №50.

В коллективном договоре или ином локальном нормативном правовом акте работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный оплачиваемый отпуск может быть установлен и большей продолжительности.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации. Об этом говорит ст.118 ТК РФ.

В соответствии с данной статьей дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

В указанной статье не раскрывается содержание особенностей выполнения работы, которые дают основание для предоставления той или иной категории работников дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из областного бюджета, устанавливаются Правительством органами власти субъекта Российской Федерации.

Отсюда видно, что дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время. Следует отметить, что предоставление дополнительных

оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий, день на законодательном уровне предусмотрено впервые. Ранее этот отпуск продолжительностью до 12 рабочих дней был предусмотрен п. 8 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.30 и предоставлялся определенному кругу лиц в соответствии с типовыми перечнями, утверждаемыми вышестоящими органами. В настоящее время такие перечни не утверждаются и не действуют.

В соответствии со ст. 101, 119 ТК РФ организации вправе сами определить целесообразность введения для тех или иных работников ненормированного рабочего дня. Перечень должностей таких работников должен быть определен коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

В коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка должна быть определена и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочем днем. Во всяком случае, она не может быть менее 3 календарных дней.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется, согласно ст. 120 ТК РФ в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Часть 1 данной статьи устанавливает общий (единый) порядок исчисления продолжительности как ежегодного основного, Так и дополнительных оплачиваемых отпусков работников.

Все ежегодные оплачиваемые отпуска (и основной, и дополнительные) исчисляются в календарных днях и каким-либо максимальным пределом не ограничиваются. В число календарных дней отпуска, предоставляемого работнику, не включаются и не оплачиваются только приходящиеся на его период нерабочие

праздничные дни, предусмотренные ст. 112 ТК РФ.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования основного (в т.ч. удлиненного) и дополнительных оплачиваемых отпусков независимо от основания их предоставления.

Пример:

а) Очередной отпуск по заявлению работника начинается с 1 марта.

28 календарных дней + 6 рабочих дней. Основной отпуск - с 01.03. по 29.03 включительно.

Дополнительный отпуск с учетом суббот - с 30.03. по 05.04. включительно.

Общее количество составляет 35 календарных дней (праздничный день 8 марта не учитывается и оплате не подлежит).

б) Очередной отпуск по заявлению работника начинается с 11 марта 2002 года.

28 календарных дней + 6 рабочих дней.

Основной отпуск - с 11.03. по 07.04. включительно.

Дополнительный отпуск с учетом суббот - с 08.04. по 13.04. включительно.

Общее количество составляет 34 календарных дня.

в) Очередной отпуск по заявлению работника начинается с 12 марта 2002 года.

28 календарных дней + 6 рабочих дней.

Основной отпуск - с 12.03. по 08.04. включительно.

Дополнительный отпуск с учетом суббот - с 09.04. по 15.04. включительно.

Общее количество составляет 35 календарных дней.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу.

Так, если работник поступил на работу 1 февраля 2019 г., то его первый рабочий год истекает 31 января 2020 г., второй рабочий год это период с 1 февраля 2020 г. до 1 февраля 2021 г. и т.д. Если какие-либо периоды времени в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Закон предусматривает различный порядок предоставления отпуска в зависимости от того, за какой рабочий год он полагается первый или последующие.

Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. Следовательно, по общему правилу тем, кто работает в данной организации первый год, отпуск должен предоставляться на 7-м месяце работы.

Стаж для получения ежегодного отпуска должен быть непрерывным. Это означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работодателя. То есть когда работник увольняется, он должен полностью закончить свои расчеты по отпуску, получив денежную компенсацию за его неиспользованные дни.

Правило ч. 1 ст. 122 ТК РФ нельзя рассматривать как запрет на предоставление отпуска в первый год работы до истечения 6 месяцев. По взаимной договоренности

между работником и работодателем оплачиваемый отпуск и в первый рабочий год может быть предоставлен авансом. Иногда же это просто необходимо. Например, когда на работу сразу принимается большое число работников и предоставление всем им отпуска одновременно может неблагоприятно сказаться на производственной деятельности организации.

В случаях, предусмотренных ч. 2 статьи 122 ТК РФ, работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему отпуск на первом году работы до истечения 6 месяцев. При этом какой-либо минимальной продолжительности работы в данной организации закон здесь не устанавливает. Поэтому, например, если женщине, проработавшей в организации один месяц, предоставлен отпуск по беременности и родам, она вправе потребовать, чтобы сразу после этого ей был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск.

До истечения 6 месяцев, т.е. авансом, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законом. Например, мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ), работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время, а следовательно, и авансом.

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в т.ч. и до наступления права на него, т.е. авансом, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Действующее законодательство не предусматривает предоставления в натуре неполного отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени, за исключением случаев, специально оговоренных в законе. Поэтому, если отпуск предоставляется в первый год авансом (до истечения 6 месяцев работы), он должен быть полным, т.е. установленной продолжительности, при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Статья 124 ТК РФ определяет, в каких случаях и в каком порядке ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок. В основе их лежат обстоятельства, препятствующие работнику использовать отпуск в соответствии с его назначением, т.е. для отдыха.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, полагающийся работнику по графику отпуск может быть (с его согласия) перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается, независимо от характера возникших обстоятельств, непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд.

Работникам в возрасте до 18 лет, а также занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком. График отпусков должен составляться работодателем с учетом мнения выборного

профсоюзного органа на каждый календарный год и утверждаться не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Например, график отпусков на 2020 г. должен быть утвержден не позднее 18 декабря 2019 г.

График отпусков это локальный нормативный акт, обязательный для исполнения как работодателем, так и работниками.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной работы организации. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса.

Важное условие, которое необходимо соблюдать при составлении графика отпусков, отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется. Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить работодателя и соответствующий выборный профсоюзный орган организации это время изменить.

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников организации. Обычно графики вывешиваются в подразделениях или объявляются работникам под расписку. Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за 2 недели.

При составлении графика следует учитывать, что для некоторых категорий работников законами в качестве льготы предусмотрено право использовать отпуск в удобное для них время года. Число лиц, имеющих право на такую льготу, в настоящее время довольно значительно. К ним, в частности, относятся:

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в т.ч. и инвалиды, Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком Почетный донор России;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы,

граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок.

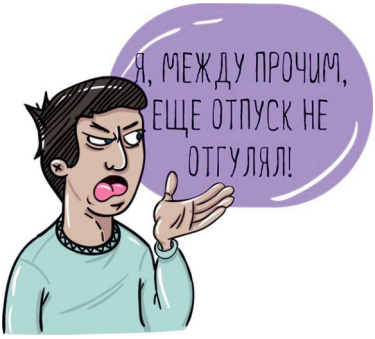
- Женщины имеющие 3 и более детей до 12 лет

При составлении графика следует также учитывать право работника-мужчины получить ежегодный отпуск в период отпуска по беременности и родам его жены. В тех случаях, когда работник имеет право на выбор времени использования отпуска, при составлении графика целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск.

Если работодатель не соблюдает требование законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за зашитой в органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд, инспекцию по труду, областную организацию Профсоюза).

Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.



По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

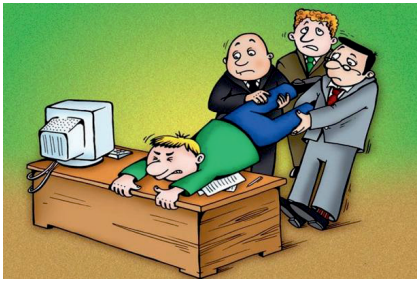
При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

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.

Денежная компенсация за отпуск при увольнении работника должна быть выплачена ему за все неиспользованные им ко дню увольнения отпуска, независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

При расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск должны применяться те же правила, что и при исчислении заработка за отпуск.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) вместо компенсации ему может быть предоставлен отпуск в натуре с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). В этом случае днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата (последний день отпуска) вносится и в трудовую книжку как дата увольнения. Однако все расчеты с работником, в т.ч. выдача трудовой книжки и других документов, производятся в последний день работы.



Предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается в случаях, когда работник увольняется за виновные действия, например за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, совершение по месту работы хищения и др.

Неиспользованный отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен работнику (по его письменному заявлению) и в тех случаях, когда он увольняется в связи с истечением срока трудового договора и время отпуска полностью или частично выходит за пределы этого срока. Днем увольнения в данном случае также будет последний день отпуска, а не день истечения срока трудового договора.

Например, срок трудового договора истекает 1 февраля 2020 г. (последний день

работы). Работник просит в связи с прекращением с ним трудового договора предоставить ему неиспользованный им отпуск продолжительностью 25 календарных дней с последующим увольнением. В этом случае днем увольнения будет 27 февраля 2020 г.

В том случае, когда неиспользованный отпуск с последующим увольнением предоставляется работнику, увольняющемуся по собственному желанию, он вправе отозвать свое заявление об увольнении, но при условии, если отпуск еще не начался и если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. Работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

Отзыв из отпуска. Разделение ежегодного отпуска на части

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобнее для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за последующий рабочий год.

ст. 125 ТК предусматривает возможность отзыва работника из отпуска и устанавливает соответствующие правила. Следует отметить, что, несмотря на отсутствие в ранее действовавшем законодательстве таких правил, на практике отзывы из отпуска были весьма распространены.

Работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам, но только с его согласия. Закон не оговаривает форму такого согласия. Однако чтобы избежать недоразумения, целесообразно получить письменное согласие работника на отзыв из отпуска.

В свою очередь работник вправе отказаться выходить на работу до окончания

срока отпуска. Такой отказ (независимо от причины) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска.

Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

Отпуск без сохранения заработной платы. Специальные отпуска

Отпуск без сохранения заработной платы

Эти виды отпусков предоставляются по различным основаниям, но не за труд. Некоторые из них - для отдыха (льготные), некоторые для определенных целей в связи с определенными обстоятельствами (специальные). На эти отпуска не распространяются правила о ежегодных оплачиваемых отпусках. Предоставляются они независимо от других отпусков. Такие отпуска предоставляются только при наличии уважительных причин.

Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

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

Так, например, у Телешковой О.В., работающая медицинской сестрой в поликлинике умерла мать, живущая в другом городе. Возможности приехать на похороны в г. Владивосток, без отрыва от работы, у Телешковой не было и она была вынуждена письменно просить работодателя о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 6 дней (с учетом дороги).

Похожая ситуация возникла у врача ООО поликлиники. Она находится на испытательном сроке, который заканчивается 10 сентября (работает с 10 июня). 7 сентября у нее свадьбы. По общим правилам трудового законодательства, что администрация обязана предоставить отпуск по семейным обстоятельствам (свадьба в том числе) без сохранения зарплаты сроком до 5 дней.

В соответствии со ст. 70 ТК РФ в период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения. Таким образом, распространяется и норма ст. 128 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников продолжительностью до пяти календарных дней.

Учебные отпуска

Отпуска работника, совмещающим работу с обучением являются наверное самым распространенным видом специального отпуска. Большинство студентов-заочников в настоящее время работают, по будущей специальности или нет.

Статья 173 ТК РФ устанавливает, что работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию 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:

- сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах, соответственно, по сорок календарных дней, на последующих курсах, соответственно, по пятьдесят календарных дней;
- подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи выпускных государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения высшего профессионального образования, - пятнадцать календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - пятнадцать календарных дней;
- работникам - студентам учреждений высшего профессионального образования очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов - пятнадцать календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей выпускных государственных экзаменов - четыре месяца; для сдачи выпускных государственных экзаменов - один месяц.

Для получающих среднее, средне-профессиональное образование сроки отпуска сокращены (например, для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня).

Отпуск по беременности и родам, уходу за ребенком

Согласно ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании медицинского заключения предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят (в случае многоплодной беременности - восемьдесят четыре) календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов - восемьдесят шесть, при рождении двух или более детей - сто десять) 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. Поскольку продолжительность отпуска по беременности и родам исчисляется в календарных днях, в счет этого отпуска засчитываются выходные и праздничные дни. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически

осуществляющим уход за ребенком. Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу, то она должна подать об этом письменное заявление.

Аналогичные отпуска предоставляются так же гражданам, усыновившим ребенка.

Кроме того Статья 254. ТК РФ предусматривается, что беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Отпуск по временной нетрудоспособности

Временная нетрудоспособность - неспособность работника выполнять возложенные на него трудовые функции. Временная утрата трудоспособности устанавливается врачами. В соответствии с Инструкцией о выдаче документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность, начиная с 1994 года при заболеваниях и травмах листок нетрудоспособности выдается врачом единолично и единовременно на срок до 15 календарных дней. Основаниями для его выдачи являются: заболевания и травмы на период медицинской реабилитации; уход за больным членом семьи, здоровым ребенком и ребенком - инвалидом; период карантина и т.д. Отпуск по временной нетрудоспособности не включается в основной оплачиваемый отпуск.

Заключение

1. Правом на отпуск обладают все работающие граждане. Но, к сожалению, не все работодатели предоставляют им это право. На практике очень часто встречаются случаи нарушения данной Конституционной гарантии.

Поэтому, что бы права работников ущемлялись меньше хотя бы в вопросах отпуска необходимо детально изучить трудовое законодательство об отпусках.

2. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Медики Саратовской области

САРАТОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

410029, г. Саратов, ул. Сакко и Ванцетти 55
тел.: 26-36-68, 27-88-64
sokprz@mail.ru
www.sarprofzdrav.ru
vk.com/sokprz
facebook.com/groups/sarprofzdrav
instagram.com/sarprofzdrav/