

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный университет»  
Юридический факультет  
Кафедра трудового, экологического права и гражданского процесса

**ОТПУСКА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

выпускная квалификационная работа  
(магистерская диссертация)

**Выполнил магистрант**  
3 курса, группы 354-Мз  
Моисеенко Маргарита Александровна

---

**Научный руководитель**  
к.ю.н., доцент  
Прасолова Инна Анатольевна

---

**Допустить к защите**  
Заведующий кафедрой  
д.ю.н., профессор  
Аничкин Евгений Сергеевич

---

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Магистерская диссертация  
защищена  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.  
Оценка \_\_\_\_\_  
Председатель ГЭК  
Фандин Иван Леонидович

---

## Содержание

Содержание .....	2
Введение .....	3
Глава 1. Понятие и классификация отпусков .....	7
1.1. Источники правового регулирования отпусков .....	7
1.2. Понятие, значение и признаки отпусков.....	14
1.3. Классификация отпусков .....	23
Глава 2. Ежегодные оплачиваемые отпуска .....	29
2.1. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск.....	29
2.2. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска.....	43
2.3. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков .....	57
Заключение .....	73
Список используемой литературы .....	79

## Введение

Право на отдых является одним из основных прав человека. Всеобщая декларация прав человека<sup>1</sup>, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 года, в ст.24 провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

В Российской Федерации право на отдых является конституционным правом каждого гражданина. В ст. 37 Конституция Российской Федерации закрепляет право каждого на отдых, а работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Главной задачей трудового законодательства является реализация указанных конституционных гарантий, их конкретизация и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха.

Действующее российское трудовое законодательство в сфере регулирования прав на отдых в полной мере соответствует международным стандартам труда. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе право на отдых, включая предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска, относится к основным принципам правового регулирования трудовых и иных, связанных с ними, отношений.

Актуальность темы настоящего диссертационного исследования заключается в необходимости совершенствования регулирования и защиты права на отпуск в Российской Федерации.

Предоставление различным категориям лиц занятого населения Российской Федерации ежегодных и иных видов отпусков расширяет их возможности в получении свободного от работы времени для периодического отдыха, восстановления потраченных в процессе труда сил и работоспособности.

---

<sup>1</sup>Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. - № 67. - 05.04.1995

Однако до настоящего времени в России имеют место случаи нарушения норм права в сфере предоставления права на отпуск, несоблюдения нормативных сроков и обязательств со стороны работодателей в части предоставления отпусков и иного времени на отдых.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, складывающиеся в области правового регулирования отпусков как вида времени отдыха, используемого для реализации социально-значимых целей.

Предметом исследования являются источники правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков и порядка их предоставления, труды ученых по определению понятия и классификации отпусков в России, а так же судебная практика по данной теме исследования.

Целью настоящей работы является комплексное исследование правового регулирования отпусков, а также разработка предложений по совершенствованию действующего законодательства в данной сфере.

Для достижения поставленной цели намечено выполнение следующих задач:

- раскрыть понятие и классификацию отпусков;
- исследовать источники правового регулирования отпусков;
- раскрыть значение и признаки отпусков;
- проанализировать особенности ежегодных оплачиваемых отпусков;
- рассмотреть порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Методологическая база работы обеспечивается сочетанием общенаучных и частноправовых методов исследования. Так, направление исследования от наиболее общих вопросов к частным предопределило особое значение дедуктивного метода, необходимость выявления особенностей правового регулирования также обусловила использование метода анализа, в том числе системного анализа действующего законодательства. Формально-юридический метод в сочетании с диалектическим использовался автором при рассмотрении конкретных норм права и выявлении логических противоречий в таковых. Кроме того, в ходе исследования применялись методы юридической конфликтологии, направленные на выявление

конфликтогенного потенциала отдельных норм законодательства, контент-анализ текстов документов, сравнительный и сравнительно-исторический методы.

Нормативную базу исследования составляют следующие ратифицированные международные акты: Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 года<sup>1</sup>, Конвенция № 52 Международной организации труда от 24 июня 1936 года «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков»<sup>2</sup>, Конвенция № 132 Международной организации труда от 24 июня 1970 года «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»<sup>3</sup>; нормативные правовые акты Российской Федерации: Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации, Правила об очередных и дополнительных отпусках<sup>4</sup>, Федеральный закон от 1 июля 2010 года «О ратификации конвенции об оплачиваемых отпусках»<sup>5</sup>, Федеральный закон от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда»<sup>6</sup>, Федеральный закон от 17 января 1992 года «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>7</sup>, Закон Российской Федерации от 26 июня 1992 года «О статусе судей в Российской Федерации»<sup>8</sup> и др.

Вопросы правового регулирования отпусков широко освещены в различной научной и учебной литературе. Теоретическую основу исследования составляют труды российских авторов, таких как О.С. Хохрякова, М.В.Лушников и А.М. Лушников, Н.А. Цуркан, И.Я. Киселев, А.М. Куренной, К.Н. Гусов, М.О. Буянова, О.В. Смирнов, Г.Ф. Мышко, К.К. Гасанова, Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова,

---

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)//Российская газета. - № 67. - 05.04.1995

<sup>2</sup> Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков: Конвенция № 52 Международной организации труда// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 399 - 404.

<sup>3</sup> Об оплачиваемых отпусках: Конвенция № 132 Международной организации труда// Сайт Международной организации труда [Электронный ресурс ]. URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 10.09.2017г)

<sup>4</sup> Правила об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169) (ред. от 20.04.2010) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть)

<sup>5</sup> О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции № 132): Федеральный закон от 01.07.2010 N 139-ФЗ// Российская газета.- № 146.- 06.07.2010

<sup>6</sup> О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016)// Российская газета.- № 295.- 30.12.2013

<sup>7</sup> О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 29.07.2017)// Российская газета.- № 229.- 25.11.1995

<sup>8</sup> О статусе судей в Российской Федерации: Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 05.12.2017)// Российская газета. - № 170.- 29.07.1992

С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина, В.А. Сафонов, Е.Б. Хохлов, И.О. Снигирева, А.А. Власов, В.Л.Гейхман, И.К. Дмитриев, А.И.Шебанова, С.В. Харитонова, Э.Г. Тучкова, О. Желтов, М.В. Молодцов, В.А. Фролов, В.И. Миронов, Н. Лившиц Р.З., Е.Е. Мачульская, Н.П. Шайхутдинова, Е.Майорова и других отечественных правоведов.

Большое значение имеют диссертационные исследования о времени отдыха, его видах и об отпусках<sup>1</sup>.

Цель и задачи диссертационного исследования обусловили объем, структуру и содержание работы, которая состоит из введения, двух глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения и списка литературы.

Практическая значимость настоящего исследования заключается в возможности использования предложений автора, направленных на совершенствование норм трудового законодательства в правоприменительной деятельности.

---

<sup>1</sup> Цуркан Н.А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. - М., 2011; Постников Н.А. Виды и классификация отпусков в Российской Федерации: дис.канд. юрид. Наук 12.00.05.- М., 2015.

## **Глава 1. Понятие и классификация отпусков**

### **1.1. Источники правового регулирования отпусков**

В процессе экономических реформ, проходящих в Российской Федерации, одним из основных направлений развития трудового права является формирование новых подходов к регулированию времени отдыха. В настоящее время роль отпусков как рычаг управления персоналом и средство повышения производительности труда утратила прежнюю силу и значимость. Тем не менее, отпуска и порядок их предоставления играет огромную роль в отношениях между работником и работодателем.

Правовое регулирование отпусков в Российской Федерации осуществляется в различных правовых актах: в основном законе - Конституции РФ, трудовом и административном законодательстве, иных нормативных правовых актах, социально-партнерских соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах.

В истории развития правового регулирования отпусков российские правоведы выделяют ряд этапов<sup>1</sup>.

- Первый этап определяется до 1917 г. - 1918 г. и охватывает тот исторический этап, в котором происходило формирование российского законодательства о труде, связанного с возникновением и развитием промышленного труда, введением ограничений рабочего времени и началом регламентации разных видов времени отдыха и иных видов вне рабочего времени.
- Второй этап развития трудового законодательства – советский - начался с 1917 г. – 1918 г. и продолжался до 1991 г. – 1992 г. включительно.

В начале этого периода был принят первый отечественный акт об отпусках и КЗоТ РСФСР 1918 года<sup>2</sup>, которые закрепили права работников в сфере предоставления

---

<sup>1</sup>Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дис. ... докт. юрид. наук. - М., 1992; Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник. — М.: Статут, 2009. стр. 420-425;

<sup>2</sup> Кодекс законов о труде: (принят ВЦИК) (ред. от 02.09.1920) (вместе с "Правилами о порядке установления нетрудоспособности", "Правилами о выдаче пособий трудящимся во время их болезни", "Правилами о безработных и о выдаче им пособий", "Правилами о трудовых книжках", "Правилами об еженедельном отдыхе и о праздничных днях")// СУ РСФСР. – 1918.- № 87 - 88

ежегодных отпусков.

Постановление «Об отпусках»<sup>1</sup> заложило основу для отдельного правового регулирования отпусков в РФ, провозгласило право работников на ежегодный двухнедельный отпуск и явилось первым в мире актом, гарантирующим это право. Такой шаг со стороны государства был обусловлен сложными экономическими, политическими и социальными процессами, происходившими в то время в советском обществе. Появившийся в РФ и СССР правовой регламент предусматривал обязательность предоставления отпусков для рабочих и служащих, а также возможность предоставления более длительных отпусков для работающих во вредных условиях труда.

Принятые Правила «Об очередных и дополнительных отпусках» достаточно подробно урегулировали условия и порядок предоставления работникам ежегодных отпусков, а также закрепили исчисление отпусков в рабочих днях<sup>2</sup> (В настоящее время применяются в части не противоречащей Трудовому Кодексу РФ).

Во время Великой Отечественной войны отпуска не предоставлялись, а заменялись денежной компенсацией. Возможность замены отпуска денежной компенсацией, в дальнейшем сохранялась и продолжает сохраняться в настоящее время, но лишь в строго установленных законом случаях и применительно к определенной части ежегодного отпуска, предоставляемого для отдыха и подлежащего оплате.

В период принятия КЗоТ 1971 года<sup>3</sup> произошло обобщение и систематизация трудового законодательства, были введены новые нормативные положения, увеличена минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска до 15 рабочих дней, утверждены списки производств, цехов, профессий и должностей с условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (применяется в части не противоречащей Трудовому Кодексу РФ).

---

<sup>1</sup> Об отпусках: Постановление СНК РСФСР от 14.06.1918// СУ РСФСР.- № 43.-1918

<sup>2</sup> Правила об очередных и дополнительных отпусках: утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169// Известия НКТ СССР.- № 13.- 10.05.1930

<sup>3</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации: утв. ВС РСФСР 09.12.1971// Ведомости ВС РСФСР.- 1971.-№ 50.- ст. 1007



- Третий этап в развитии отечественного трудового законодательства связан с провозглашением государственного суверенитета России и принятием новых законодательных актов в сфере труда. В период данного этапа с 1991 г. по 2001 г. были приняты законодательные акты, направленные на повышение социальных гарантий для трудящихся, внесены изменения в КЗоТ, принят Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»<sup>1</sup>, внедрена система социального партнерства с широким распространением социально-партнерских соглашений и коллективных договоров как правовых актов. С 1991 года была увеличена продолжительности ежегодного основного отпуска до 24 рабочих дней, расширен список увеличенных и дополнительных отпусков отдельным категориям работников.

- Современный этап развития российского трудового законодательства связан с принятием в 2001 году и введением в действие с 1 февраля 2002 года нового Трудового Кодекса РФ. С его принятием в сфере труда произошла унификация существующих норм об отпусках, до настоящего времени постоянно происходит дополнение законодательства новыми положениями, отменой в связи с этим ранее действующих и приведением их в соответствие с международными стандартами.

В настоящее время право на отпуск провозглашается в основополагающих международных актах о правах человека универсального уровня таких как Всеобщая декларация прав человека 1948 года, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. Так же право работников на отпуск провозглашается и в региональных международных документах, принятых в рамках Совета Европы, Европейского Союза, СНГ и ЕврАзЭС. В указанных актах определена продолжительность ежегодного основного отпуска в четыре недели в качестве стандарта, к которому должны стремиться все государства.

В связи с этим важными событиями для современного правового регулирования отпусков в России стали ратификация в 2010 году Конвенции МОТ

---

<sup>1</sup> О коллективных договорах и соглашениях: Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 (утратил силу)// Российская газета.- № 98.- 28.04.1992.

№ 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 года<sup>1</sup>, и Конвенции МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» 1974 года - в 2014 году<sup>2</sup>, которые ориентируют на возможность и необходимость совершенствования правовой регламентации отпусков, в том числе, совершенствования их классификации.

После принятия нового Трудового Кодекса РФ правовое регулирование отпусков претерпело существенные изменения, в том числе в связи с внесением в него изменений Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»<sup>3</sup>.

В настоящее время в Трудовом Кодексе РФ закреплены общие положения об отпусках и даны некоторые разграничения отпусков в зависимости от их видов и отдельных категорий работников. Однако принятие ныне действующего Трудового кодекса РФ не лучшим образом изменило ситуацию по упорядочению многообразия отпусков. Как указано в одном из отечественных учебников по трудовому праву, «система отпусков остается громоздкой и запутанной, отсутствуют единые подходы к ее формированию. В одних случаях для отдельных категорий работников вводятся дополнительные отпуска, в других по таким же основаниям – удлиненные»<sup>4</sup>.

Различные друг от друга подходы социальных партнеров – профсоюзов, работодателей и государства - к отпускам, их видам, основаниям предоставления и продолжительности ни коим образом не способствует выработке единого подхода о системе отпусков, особенно в отношении удлиненных и дополнительных отпусков.

---

1 Об оплачиваемых отпусках: Конвенция № 132 Международной организации труда// Сайт Международной организации труда [Электронный ресурс ]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 10.09.2017).

2 Об оплачиваемых учебных отпусках: Конвенция № 140 Международной организации труда// Сайт Международной организации труда [Электронный ресурс ]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 10.09.2017).

<sup>3</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2008. № 30(ч.1).-Ст. 3613; 2008. № 34.-ст. 1234

<sup>4</sup> Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ.- 2004. С. 270-271

В целом в настоящее время в Российской Федерации сложилась обширная система различных источников правового регулирования отпусков. Одни из них были приняты еще в советский период, другие – в 90-е годы, третьи – уже в последние годы после принятия Трудового кодекса РФ.

Помимо Трудового Кодекса на территории РФ действуют иные федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, в которых отражены отдельные виды отпусков, их продолжительность для различных категорий занятого населения. Большая часть нормативных правовых актов, регламентирующих отпуска, установлена федеральными органами исполнительной власти - постановления Правительства РФ, акты федерального органа исполнительной власти в сфере труда, других органов.

Правовое регулирование отпусков нашло свое отражение в различных актах социального партнерства, после внедрения указанной системы в 90-х годах 20-го столетия, таких как отраслевые соглашения, заключаемые на разных уровнях, в коллективных договорах.

Ведущее место среди условий, включаемых в коллективный договор и социально-партнерское соглашение, занимают Положения об отпусках. Анализ заключенных в России коллективных договоров, отраслевых и межотраслевых соглашений показывает, что они дублируют ряд положений ТК РФ об отпусках, однако они, пусть и в незначительной степени, но все же расширяют гарантии по сравнению с федеральным законодательством.

Так, например, в коллективном договоре краевого автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» на 2015-2017 годы указано:

«2.5.4. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.14.1 В целях облегчения и улучшения условий труда женщин «Работодатель» принимает на себя следующие обязательства:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
- освобождать от работы 1 сентября «Работников», имеющих детей до 11-летнего возраста для участия в школьных мероприятиях до четырех рабочих часов»<sup>1</sup>.

В локальные нормативные акты зачастую включается ряд норм об отпусках, хотя многие субъекты трудового права принимают специальные локальные нормативные акты об отпусках.

Условия об отпусках между работодателем с работником закрепляются в заключаемом трудовом договоре, дополнительных соглашениях к трудовому договору, а при необходимости включаются условия совмещения работы с обучением.

В 1936 году Международная организация труда в Конвенции № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков»<sup>2</sup> провозгласила право каждого работника на отпуск, и, таким образом, сыграла огромную роль в регулировании отпусков в различных странах мира. Однако в нашей стране, как отмечается в научных работах российских ученых в области трудового права, регулирование ежегодных отпусков «и до принятия Конвенции осуществлялось на достаточно высоком уровне.

Законодательство об отпусках, принятое в России в 1918-1922 гг., во многом предопределило формирование соответствующего законодательства в других странах, а в дальнейшем сыграло определенную роль и для всего мирового сообщества».

---

<sup>1</sup> Коллективный договор КАУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» на 2015-2017 годы// Сайт КАУ Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края [Электронный ресурс]. URL: <https://mfc22.ru/> (дата обращения 10.10.2017).

<sup>2</sup> Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков: Конвенция № 52 Международной организации труда заключена в г. Женеве 24.06.1936// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда.- 1991. - С. 399 - 404.

В ст. 1 Конвенции МОТ № 132<sup>1</sup> указано, что ее положения реализуются через нормы национального законодательства в той мере, в какой они не могут иным путем реализоваться в жизнь - посредством коллективных договоров, арбитражных решений, судебных постановлений или нормативных актов, принятых официальными органами по установлению размера заработной плат, - или любым другим путем, соответствующим практике того или иного государства - члена МОТ, с учетом существующих в нем условий.

В соответствии с нормами ст. 12 Конвенции МОТ № 132 необходимо признавать недействительными и наперед запрещать заключение соглашений об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией или иным образом.

Отечественные ученые, такие как И.Я. Киселев, О.С. Хохрякова<sup>2</sup> и ряд других, указывают на то, что одной из основных целей международно-правового регулирования отпусков является обеспечение работников возможностью реализовать свои права на отпуск и установление гарантий для достижения основной цели отпуска - непрерывного отдыха в течение определенного количества дней. В связи с этим особое внимание международные нормы уделяют вопросам обеспечения непрерывности отпуска, то есть времени, в течение которого он должен предоставляться, и правилам перенесения его на другой срок.

Для решения вопроса совершенствования правового регулирования отпусков в российском законодательстве, достаточно важным является знание и использование общепризнанных международных норм и достаточно разнообразного законодательства об отпусках зарубежных стран.

Российская Федерация, являясь частью мирового сообщества, обязана принимать во внимание те процессы и тенденции, которые происходят в разных странах мира, а также учитывать тот факт, что российские граждане выезжают на

---

<sup>1</sup> Об оплачиваемых отпусках: Конвенция № 132 Международной организации труда// Сайт Международной организации труда [Электронный ресурс ]. URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 10.09.2017).

<sup>2</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учеб. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Эксмо, 2006: Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дис. ... докт. юрид. наук. - М., 1992.

работу за рубеж, а иностранные граждане и компании организуют свою работу в России. Право на отпуск является частью правового статуса любого работника.

Подводя итог рассмотрению источников правового регулирования отпусков можно сделать вывод, что главными источниками права в Российской Федерации являются Конституция, Трудовой Кодекс, иные федеральные законы, законы субъектов федерации, трудовой договор и коллективный договор (соглашение). Особое место в системе источников правового регулирования отпусков выделяют специальные международные акты об отпусках - Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г., ратифицированная Россией в 2010 году, и Конвенция № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» 1974 г., ратифицированная в 2014 году.

Присоединение России к указанным конвенциям обязывает РФ более требовательно относиться к вопросам правового регулирования отпусков. Это необходимо для гармоничного сочетания норм российских и международных правовых актов.

Главное, на что должно быть обращено внимание в дальнейшем совершенствовании системы правового регулирования отпусков - необходимость обобщения существующих правовых норм, регламентирующих отпуска. Кроме того, отразить в систематизированном виде в современных нормативных правовых актах Российской Федерации правовые нормы, содержащиеся в актах, ранее принятых в СССР и РСФСР, действующие и являющиеся актуальными в настоящее время. Это будет способствовать более совершенному современному применению правовых норм об отпусках.

## **1.2. Понятие, значение и признаки отпусков**

Отпуск – юридическая категория, содержание которой раскрывается в разнообразных законодательных актах. Понимание некоторых из них затруднено из-за размытости формулировок, наличия в них множества отсылок к подзаконным актам, постоянных обновлений нормативной правовой базы.

Термином «отпуск» охватывается весьма широкий ряд разнообразных явлений, связанных с различными категориями занятого населения. На сегодняшний день в действующем законодательстве не закреплено единого определения отпуска.

В ныне действующей редакции Трудового кодекса РФ так и не появилось единого понятия отпуска. Законодатель применительно к отпускам использует весьма разнообразные категории, такие как: «отпуск» – ч. 6 ст. 81 ТК РФ; «ежегодный оплачиваемый отпуск» – ст. 114 ТК РФ; «ежегодный основной оплачиваемый отпуск» – ст. 115 ТК РФ; «ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск» – ст. 116 ТК РФ; «отпуск без сохранения заработной платы» – ст. 128 ТК РФ; «дополнительные отпуска» – ст.ст. 173–177 ТК РФ; «отпуска по беременности и родам» – ст. 255 ТК РФ; «отпуска по уходу за ребенком» – ст. 256 ТК РФ; «отпуска работникам, усыновившим ребенка» – ст. 257 ТК РФ; «длительный отпуск педагогических работников» – ст. 335 ТК РФ и др.

В современной литературе по трудовому праву под отпуском понимается:

- самостоятельный вид времени отдыха<sup>1</sup>;
- свободное от работы время, в течение которого за работником сохраняется место работы и должность<sup>2</sup>;
- отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка<sup>3</sup>;
- определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка<sup>4</sup>;
- период времени, которое предоставляется для длительного отдыха работника, восстановления физического и психического здоровья, осуществления социально-

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. - Москва: Проспект, 2013. С.333.

<sup>2</sup> Трудовое право : учебник для бакалавров / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. - Москва: РГ – Пресс, 2014. С. 268

<sup>3</sup> Трудовое право: учебник / под ред. К.К. Гасанова и Г.Ф. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2014. С. 224

<sup>4</sup> Трудовое право России / Учебник/ под ред. док. юрид. наук, профессор Ю.П. Орловского и док. юрид. наук А.Ф. Нуртдиновой — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М», 2008. С.260-261.

культурных потребностей человека (путешествия, общение с семьей, повышение своего культурного уровня и т.п.)<sup>1</sup>;

- определенное число свободных от работы календарных дней, предоставляемых работникам с сохранением места работы (должности) для отдыха или иных целей<sup>2</sup>.

В современной научной литературе понятие «отпуск» используется для обозначения многочисленных случаев освобождения работников от выполнения им своих трудовых обязанностей на определенный срок.

Основания для предоставления отпуска могут быть разнообразные:

- наличие стажа работы на предоставление основного оплачиваемого отпуска,
- работа во вредных и (или) опасных условиях труда,
- беременность и роды (отпуск по беременности и родам),
- уход за ребенком (отпуск по уходу за ребенком),
- поступление в учебное заведение, выполнение лабораторных работ, сдача экзаменов и пр. (учебные отпуска, подготовки учебников, пособий, завершения диссертационных работ (длительные и творческие отпуска) и др.

Определенное затруднение в понимании отпуска вносит и то, что его различные виды регламентируются не только трудовым правом, но и в других отраслях права. Это происходит в отношении академических отпусков для лиц, обучающихся в образовательных организациях; отпусков военнослужащих, проходящих военную службу по контракту; отпусков, предоставляемых работающим осужденным.

В соответствии с нормами российского законодательства отпуска предоставляются лицам различных категорий занятого населения:

- работающим по трудовому договору;
- государственным и муниципальным служащим, осуществляющим деятельность по служебному контракту на государственной или муниципальной гражданской службе;
- членам производственных кооперативов;

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник для бакалавров. С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. М. – Издательство Юрайт, 2014. С. 216

<sup>2</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров / под ред. Е.Б. Хохлова и В.А. Сафонова. - М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 381



- лицам, избранным, назначенным или утвержденным на оплачиваемую должность;
- проходящим военную службу, службу в органах внутренних дел, министерстве по чрезвычайным ситуациям, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- работающим осужденным;
- военнослужащим и курсантам (каникулярные отпуска);
- обучающимся в организациях среднего профессионального или высшего образования (академические отпуска).

Наиболее распространенными видами отпусков в Российской Федерации являются те, что регламентируются трудовым правом, и предоставляются на основании норм российского трудового законодательства.

В трудовом праве различным видам отпусков присущи некоторые общие признаки, такие как освобождение работника на время отпуска от выполнения трудовых обязанностей, сохранение за работником в период отпуска места работы (должности).

Определяя понятие «отпуск», рассматриваемого как вид отдыха, различные источники трудового права указывают, что отпуск имеет целью восстановление работником своих сил<sup>1</sup>, отпуск является непрерывным временем отдыха работника<sup>2</sup>, отпуск является гарантированным государством конституционным правом каждого работника для необходимого отдыха<sup>3</sup>.

В определениях отпуска в основном указываются главные отличительные признаки отпуска для отдыха и его характерные черты:

- гарантированность предоставления отпуска законом;
- сфера действия отпусков;
- ежегодное предоставление отпуска;
- установление продолжительности отпуска в законодательстве и локальных актах;
- непрерывность отдыха в период отпуска;

---

<sup>1</sup> Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право. М., Проспект, 2009; Власов А.А. Трудовое право. Курс лекций. М., Юрайт, 2014. С. 76.

<sup>2</sup> Трудовое право. Практикум. / Под ред. В.Л.Гейхмана, И.К. Дмитриева. М., Юрайт, 2014. С. 170

<sup>3</sup> Харитоновна С.В. Трудовое право. Учебник. М.: Академия. 2013. С. 137.

- связь отпуска с определенным стажем работы;
- основная цель отпуска - отдых;
- сохранение на время отпуска места работы (должности);
- сохранение за период отпуска средней заработной платы<sup>1</sup>.

В юридической литературе к числу основных родовых признаков отпуска относят:

- освобождение от выполнения трудовых обязанностей;
- сохранение места работы (должности).

Видовыми признаками отпуска признаны:

- а) ежегодное предоставление отпуска;
- б) его целевое назначение;
- в) сохранение за время отпуска заработной платы<sup>2</sup>.

При определении общего понятия отпуска используются различные критерии и основания такие как:

- «отпуск - это время отдыха, предоставляемое работнику в соответствии с законодательством, в течение которого работник свободен от выполнения трудовой функции»<sup>3</sup>.
- ежегодный оплачиваемый отпуск является «длительным свободным от выполнения трудовых обязанностей непрерывным периодом времени, предоставляемым за работу в течение рабочего года»<sup>4</sup>.

Во втором определении акцент сделан на такую характеристику отпуска как длительность, хотя оба определения подчеркивают факт освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей в качестве квалифицирующего признака отпуска.

---

<sup>1</sup> Шебанова А.И. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в СССР. М., 1984; Гейхман В.Л., Дмитриев И.К. Трудовое право. Учебник. М., Юрайт, 2012; Гейхман В.Л. Трудовое право. М., Юрайт, 2013; Трудовое право. Практикум./ Под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриева. М., Юрайт, 2014. С.170

<sup>2</sup> Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования. Дис. ... докт. юрид. наук. - М., 1992. - С. 84

<sup>3</sup> Желтов О. Право на охрану труда, закрепленное в основополагающих актах субъектов РФ// Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 6. С. 27.

<sup>4</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под. ред. К.Н. Гусова, Э.Г. Тучковой. – Москва: Проспект, 2016. С. 288.

Условия и порядок реализации права работника на отпуск регулируются главой 19 ТК РФ, которая за последние годы претерпела серьезные изменения<sup>1</sup>.

Согласно ст. 107 ТК РФ отпуск это один из видов времени отдыха работника. В этом качестве отпуск в силу ст. 106 ТК РФ понимается как период времени, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и используемый работником по своему усмотрению. Во время использования времени отдыха у работника отпадает обязанность непосредственно трудиться и находиться под контролем работодателя: на рабочем месте, в месте, указанном работодателем, и т.п.

Обеспечение права на отпуск является неременной составляющей содержания одного из принципов трудового права, предусматривающего "обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда" (ст. 2 ТК РФ).

Принципы трудового права - это установленные с помощью законодательства положения, основывающиеся на общепризнанных нормах международного права и Конституции РФ, предусматривающие правила регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Субъективное право работника на отпуск порождает соответствующую обязанность работодателя по его предоставлению. Такого рода обязанность должны нести все работодатели без каких-либо исключений. В свою очередь государственным и профсоюзным органам отведена важная роль по контролю за соблюдением участниками трудовых отношений действующего законодательства в сфере охраны труда, что закреплено в ст. 353 - 378 ТК РФ, а также ранее упомянутой ст. 37 Конституции РФ, закрепляющей право каждого на отдых.

Таким образом, право на отдых необходимо рассматривать в качестве одного из основных трудовых прав. При этом право на отдых рассматривается и в составе

---

<sup>1</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ// Собрание законодательства РФ.-2008. № 30 (ч.1).-Ст. 3613.

одного из принципов трудового права, что закреплено в нормах Трудового кодекса РФ.

Анализ точек зрения на понятие отпуска позволяет сделать вывод о том, что обязательная реализация названного права должна осуществляться в составе трудовых правоотношений. Работник, вступая в правоотношения с конкретным работодателем и принимая на себя обязательства по исполнению определенных профессиональных функций, получает законную и обоснованную возможность требовать от него освобождения от работы на определенное количество дней в течение рабочего года на соответствующих условиях.

Таким образом, «право на ежегодный отпуск является неотъемлемой частью правового статуса лица, состоящего в трудовых правоотношениях, а, следовательно, не может существовать и реализовываться в рамках иных правоотношений»<sup>1</sup>.

Право на отпуск работающего гражданина по трудовому договору реализуется в рамках трудовых правоотношении. При этом право на ежегодный отпуск принадлежит не только лицу, работающему по трудовому договору, и поэтому реализуется в рамках иных соответствующих правоотношений. Так, например, право на отпуск государственных и муниципальных гражданских служащих реализуется в рамках служебных правоотношениях; право на отпуск военнослужащих - в военных правоотношениях; право на отпуск работающих осужденных реализуется в рамках уголовно-исполнительных отношений, а каникулярный отпуск для обучающихся военнослужащих и академический отпуск для всех обучающихся лиц по установленным уровням образования регламентируется в рамках уже иных, соответствующих правоотношений.

При этом, у лиц, выполняющих работу на основании договора гражданско-правового характера, права на отпуск не возникает (например, по договору подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.).

Отнесение отпуска к определенной разновидности имеет важное практическое значение. Ежегодные основные и некоторые дополнительные отпуска преследуют

---

<sup>1</sup> Кутафина Г.О. Отпуск без сохранения заработной платы : дис. ... канд. юрид. наук / Г. О.Кутафина; Моск. гос. юрид. акад. - М., 2007. С. 13-45

цель восстановления энергетического потенциала работника, его трудоспособности, поддержания нормального уровня его жизнедеятельности. Данная цель может быть реализована в любой момент, и с течением времени ее значение не утрачивается, поэтому если трудовой отпуск своевременно не был использован, право на него у работника сохраняется.

Между тем отпуска определенного целевого назначения актуальны только в момент возникновения конкретного обстоятельства. Нереализованное по каким-либо причинам право работника на целевой отпуск восстановлению не подлежит.

Перенос целевых отпусков на иное время невозможен даже при наличии соглашения между работником и работодателем. В законодательстве нет четкой границы между целевыми отпусками и отпусками иных видов, отсутствует перечень целевых отпусков. Цель предоставления таких отпусков в законе прямо не названа, она лишь подразумевается; время достижения этой цели не имеет четко обозначенных границ и ограничивается пределами одного года.

Примерами отпуска "условного" целевого назначения могут являться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 календарных дней, предоставляемые аспирантам заочной формы обучения; членов семьи погибших или умерших военнослужащих (ст. 128 ТК РФ) и другие. Согласно положениям данной нормы неиспользованный отпуск, имеющий целевое значение, на другой год не переносится.

Тем не менее, с позиций трудового законодательства, право на отпуск представляет собой, предусмотренное Конституцией РФ и российским трудовым законодательством, гарантированное государством право работника на обязательное ежегодное оплачиваемое или иное желательное и возможное оплачиваемое или неоплачиваемое освобождение работника на определенный и непрерывный срок работодателем от выполняемых им по трудовому договору должностных (профессиональных) обязанностей с сохранением места его работы и его среднемесячной заработной платы с целью реализации необходимого свободного времени отдыха, и восстановления работником своей работоспособности, либо для достижения им иных личных целей (получения образования или ученой степени -

учебный или творческий отпуск, решения возникших семейных проблем, либо в силу иных разумных и уважительных причин и обстоятельств и т.п.) на основании заключенного коллективного, трудового договора, иного дополнительного соглашения, не противоречащего закону, на основе взаимовыгодного и предварительного согласия работодателя и работника в целях дальнейшего их сотрудничества.

Право работника на отпуск в уточненном виде могло бы быть определено как предусмотренное нормами международного права, Конституцией РФ и российским трудовым законодательством, право каждого работника на обязательное или иное желательное и возможное оплачиваемое или неоплачиваемое полное освобождение работодателем работника от выполняемых им трудовых обязанностей по трудовому договору на определенный период времени с сохранением за работником места работы.

В данном определении учитываются основные черты, которые можно использовать для характеристики понятия отпуска в трудовом праве. Представляется целесообразным рассматривать отпуск не только как период времени, но и как субъективное право, реализуемое в конкретных правоотношениях, и как юридический факт особого рода, а также как комплексное правовое образование.

Поэтому понятие отпуска должно рассматриваться в контексте различных его правовых значений, включающих:

- а) определенный период времени;
- б) содержание одного из субъективных прав лица, работающего по трудовому договору или служебному контракту, либо проходящего военную службу по контракту, либо отбывающего уголовное наказание работающего осужденного;
- в) обстоятельство, с которым связано наступление определенных правовых последствий, то есть юридический факт;
- г) комплексный поединститут трудового права и комплексное межотраслевое правовое образование.

Подводя итоги рассмотрения настоящего параграфа можно сделать вывод о том, что в Трудовом кодексе РФ необходимо уточнить и законодательно закрепить основное правовое определение понятия отпуска, сформулировать его как период времени, исчисляемый в календарных днях, и предоставляемый работодателем работнику с освобождением последнего от исполнения своих трудовых обязанностей, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка или без его сохранения, используемый работнику для отдыха по своему усмотрению или для определенных целей в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым (межотраслевым) соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором и иными соглашениями с работодателем. К правовой характеристике отпуска следует добавить такие юридически значимые обстоятельства, как «правомерность», «желательность» и «возможность» согласованного между работодателем и работником предоставления отпуска.

### **1.3. Классификация отпусков**

Изучение правовых актов, регламентирующих отпуск, показывает, что отпуска бывают различных видов и могут быть классифицированы на основании разнообразных критериев. Таким образом, рассматривая отпуск как объект правового регулирования, необходимо уделить внимание классификации его различных видов.

Следует отметить, что в науке трудового права признается и отражается широкая дифференциация отпусков<sup>1</sup>. Например, А.М. Куренной пишет «дифференциация в правовом регулировании отпусков объективно необходима. Она направлена на обеспечение соразмерности труда и отдыха. Период отпуска должен быть достаточным для полного восстановления психофизиологических функций работника, чтобы он мог выполнять свои трудовые обязанности без ущерба для

---

<sup>1</sup> Трудовое право: Учебник / Отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: 2013, С. 303.

здоровья. Вместе с тем, основания для увеличения продолжительности отпусков является слишком многообразными»<sup>1</sup>.

Классификация отпусков в теории российского трудового права и в действующем законодательстве осуществляется по различным критериям и основаниям.

По функционально-целевому назначению различаются отпуска, предоставляемые для:

-отдыха и восстановления работоспособности,  
-реализации определенных специальных целей - для учебы (образования), получения ученой степени, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, по усыновлению, отпуска для лечения и восстановления здоровья, и т.д.<sup>2</sup>

Цель предоставления отпуска определяет его правовой режим. В каждом виде отпуска возможна и более дробная внутривидовая классификация по различным основаниям.

По материальному обеспечению в период отпуска делятся на оплачиваемые и неоплачиваемые<sup>3</sup>.

Наиболее распространенными видами отпусков в Российской Федерации являются законодательно выделяемые и нормативно различаемые «ежегодный оплачиваемый отпуск» и «отпуск без сохранения заработной платы». При этом предусматривается два вида ежегодных оплачиваемых отпусков: ежегодные основные оплачиваемые отпуска (в том числе удлиненные) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Как правило, при предоставлении оплачиваемых отпусков происходит сохранение среднего заработка за данный период. Однако, при этом, может осуществляться дополнительная оплата: оказание материальной помощи, оплата проезда к месту отдыха работника и членов его семьи, оплата санаторного лечения и

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: 2004, С. 143.

<sup>2</sup> Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования. Дис. ... докт. юрид. наук. - М, 1992. - 356 с; Трудовое право: Учебник / Отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: 2013, С. 265.

<sup>3</sup> Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник. – М.: 2014, С. 130.



др. Предоставление дополнительно оплачиваемых (материально обеспечиваемых) отпусков улучшает положение работников по сравнению с законодательством.

Так же, отпуска подразделяются на основные и дополнительные. Их отличие в том, что основной отпуск имеет значительную и большую продолжительность, в то время как дополнительный отпуск его дополняет, будучи меньшей продолжительности<sup>1</sup>. Однако изложенное мнение не является абсолютным для их разграничения, так как нормальная продолжительность основного отпуска составляет 28 календарных дней, а дополнительные отпуска за вредные условия труда могут составлять до 36 дней. Основной оплачиваемый отпуск должен предоставляться всем работникам, а дополнительный - предоставляется только отдельным категориям в определенных случаях и, как правило, суммируется с основным отпуском. Кроме того, дополнительные отпуска различаются по основаниям возникновения права на такой отпуск, порядку его предоставления и продолжительности.

По степени обязательности отпуска подразделяются на: обязательные - те, что работодатель обязан предоставить работнику, и факультативные - отпуска, которые могут быть предоставлены по соглашению сторон.

В коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах могут быть указаны дополнительные по сравнению с федеральным законодательством случаи предоставления отпусков, как материально обеспечиваемых, так и без сохранения заработной платы, в интересах работников. Работодатель вправе предусмотреть определенные отпуска за счет собственных средств, однако, следует учитывать, что предоставление неоплачиваемых отпусков по инициативе работодателя, не должно приводить к ухудшению положения работников по сравнению с федеральным законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным договором.

По периодичности отпуска логично поделить на: ежегодные (основной ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск),

---

<sup>1</sup> Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М.: 2009, С. 46.

сессионные (для учебных отпусков), каникулярные (для военнослужащих и курсантов военных образовательных организаций) и эпизодические (отпуск без сохранения заработной платы, отпуск по беременности и родам)<sup>1</sup>.

По продолжительности отпуска делят: основной нормальной продолжительности - 28 календарных дней в силу ст. 115 ТК РФ. Однако такой отпуск часто характеризуется как отпуск минимальной продолжительности, несмотря на то, что минимальными отпусками в силу закона являются отпуска для временных и сезонных работников: 2 рабочих дня за месяц работы (ст. 291, 295 ТК РФ). Отпуска продолжительностью до 14 календарных дней называют краткосрочными. Данный срок установлен в качестве минимума для предоставления части ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 125 ТК РФ). Отпуска продолжительностью свыше 28 календарных дней названы удлиненными, поскольку их продолжительность превышает установленную законодательством продолжительность основного отпуска. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней, который является удлиненным, предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами: лицам моложе 18 лет продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ); инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ); прокурорским работникам (прокурорам, следователям, научным и педагогическим работникам, имеющим классные чины) - 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно (п. 1 ст. 41.4 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации») и др.

Миронов В.И., классифицируя отпуска по продолжительности, отмечает, что «отпуска продолжительностью от трех до четырнадцати календарных дней должны признаваться краткосрочными. Данный срок установлен в качестве минимума для части ежегодного оплачиваемого отпуска, то есть основного отпуска. Отпуска

---

<sup>1</sup> Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.; ООО «Журнал «Управление персоналом». 2005. С.540

продолжительностью свыше 14 календарных дней следует признавать отпусками нормальной продолжительности, поскольку данная норма определена в действующем законодательстве. Отпуска продолжительностью свыше 28 календарных дней следует назвать удлиненными, так как их продолжительность превышает установленную законодательством продолжительность основного отпуска»<sup>1</sup>.

Такой подход к разграничению отпусков по их продолжительности может быть усовершенствован в связи с тем, что к отпуску нормальной продолжительностью целесообразно относить лишь отпуск, продолжительность которого четко определена законодательством. Для ежегодного основного оплачиваемого отпуска - это продолжительность 28 календарных дней. Отпуск меньшей продолжительности - это неполный отпуск, в том числе, продолжительность которого составляет менее 14 календарных дней, и может быть назван краткосрочным.

По степени непрерывности отпуска можно разделить на отпуска, предоставляемые полностью, и разделенные на части (одна из которых не должна быть менее 14 календарных дней).

По очередности отпуска могут быть подразделены на:

- очередные, предоставляемые в соответствии с графиком отпусков;
- внеочередные отпуска;
- предоставляемые работнику в связи с наступлением определенных событий («в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников» и т.п., предусмотренные статьей 128 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договором<sup>2</sup>).

По отдельным категориям работников различаются на:

- отпуска, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

---

<sup>1</sup> Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: 2010, С. 344.

<sup>2</sup> Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М., 2009, с. 131. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: 2010, С. 145

- отпуска отдельным категориям работников, труд которых имеет особый характер, перечень которых определяется Правительством РФ;
- отпуск работников с ненормированным рабочим днем;
- так называемые «льготные» отпуска для работников-участников ВОВ, работающих инвалидов и пенсионеров по старости;
- других категорий работников, предусмотренных ТК РФ<sup>1</sup>.

Подводя итог теоретическому анализу научных подходов к определению критериев и классификации отпусков можно сделать вывод, что они представляют собой научно обоснованную систему упорядочения разных их видов по юридически значимым признакам в соответствии с их целями и функциями и установленным в законодательстве и иных актах.

Таким образом, отпуск – это гарантированный работнику законом относительно длительный и непрерывный вид времени отдыха, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей с сохранением за ним места работы. Институт отпусков как объект правового регулирования имеет огромное значение, как для государства, так и для самих работников. В связи с этим учет законодательством всех социальных потребностей общества является важным аспектом. Еще более важным является соблюдение этого законодательства, особенно со стороны работодателей.

---

<sup>1</sup> Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М., 2009, С. 129-130.

## **Глава 2. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

### **2.1. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск**

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск, как было изложено в предыдущей главе настоящей работы, относится к числу основных конституционных прав граждан, которое «гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору» (ст. 37 Конституции РФ). Оно гарантируется и лицам других категорий занятого населения в соответствии с нормами российского законодательством.

Ежегодный отпуск – это общее понятие, включающее в себя определенные виды отпусков для отдыха, на которые работник имеет право в течение рабочего года. Основной отпуск является единым, слитным целым и этим он отличается от дополнительного отпуска, который предоставляется дополнительно к основному при наличии определенных обстоятельств, и сверх него<sup>1</sup>.

Ежегодный отпуск называется таковым, поскольку он предоставляется один раз за каждый рабочий год. Для возникновения права на отпуск необходим трудовой стаж, который определяется как время трудовой деятельности работника у конкретного работодателя. Следовательно, он учитывается при предоставлении оплачиваемых отпусков<sup>2</sup>.

Из этого следует, что ежегодным оплачиваемым отпуском считается ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Можно выделить несколько положений, регламентирующих ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют лица, работающие по трудовым договорам, причем не имеет значение, работают они по совместительству, в режиме неполного рабочего дня, являются надомниками, заняты на сезонных

---

<sup>1</sup> Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М., 2009, с. 98

<sup>2</sup> Миронов В.И. Трудовое право России, глава 11. Время отдыха // Трудовое право, 2004, № 12, с. 13.

работах или выполняют работу по срочному трудовому договору. Однако не имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в силу закона лица, работающие по гражданским правовым договорам (например, договор подряда или оказания услуг)<sup>1</sup>. Хотя в договоре по соглашению сторон может быть оговорена возможность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, что не противоречит нормам действующего законодательства.

Конвенцией МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» в 1936 году установлена продолжительность отпуска не менее 6 рабочих дней за год работы. В 1970 году была принята вторая Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках», которая увеличила минимальную продолжительность отпуска для лиц, работающих по найму, до 3 недель.

Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» была ратифицирована Российской Федерацией в 2010 г.<sup>2</sup> со следующими заявлениями:

- 1) Российская Федерация в соответствии с п. 2 ст. 3 Конвенции «Об оплачиваемых отпусках» заявляет, что минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в Российской Федерации составляет 28 календарных дней;
- 2) Российская Федерация в соответствии с п. 2 ст. 15 Конвенции «Об оплачиваемых отпусках» заявляет, что она принимает на себя обязательства по Конвенции «Об оплачиваемых отпусках» в отношении лиц, перечисленных в подпунктах «а» и «б» п. 1 ст. 15 Конвенции «Об оплачиваемых отпусках».

В соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ст. 10 ТК РФ Российская Федерация регулирует трудовые отношения между работодателями и работниками в соответствии с международно-правовыми нормами (стандартами) и документами рекомендательного характера, в том числе с конвенциями и рекомендациями Международной организации труда (МОТ).

Положения указанной Конвенции приобрели обязательный характер для Российской Федерации с 1 июля 2011 года в соответствии с диспозицией ст. 18 той

---

<sup>1</sup> Ланина И.Б. Отпуска: Учет, расчет, налогообложение и документальное оформление отпусков.- Москва: Айси Групп, 2015. С.9.

<sup>2</sup> Конвенция Международной организации труда от 24 июня 1970 г. «Об оплачиваемых отпусках». Ратифицирована Федеральным законом от 1 июля 2010 г. // Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 51, ст. 7451.

же Конвенции, которая гласит, что документ вступает в силу не ранее чем через 12 месяцев после регистрации документа о ратификации. При этом необходимо отметить, что Конвенция «Об оплачиваемых отпусках» представляет собой международный договор, и в силу п. 4 ст. 15 Конституции РФ она имеет большую юридическую силу, нежели федеральные законы, в том числе ТК РФ. То есть в случае расхождений между положениями ТК РФ и рассматриваемой Конвенцией «Об оплачиваемых отпусках» будут применяться правила, предусмотренные последней. Вместе с тем ст. 1 Конвенции «Об оплачиваемых отпусках» определено, что ее положения применяются через национальное законодательство и нормативные правовые акты в той мере, в какой они не применены иначе посредством коллективных договоров, арбитражных и судебных решений государственных механизмов установления заработной платы или любых других схожих инструментов в соответствии с практикой данной страны и с учетом существующих в ней условий.

Указанное положение позволяет сделать вывод о том, что в тех случаях, когда национальное законодательство или коллективно-договорное регулирование содержит более льготное регулирование по сравнению с нормами Конвенции «Об оплачиваемых отпусках», будут применяться нормы национального законодательства, коллективные договоры и соглашения, локальные нормативные акты, регламентирующие основные вопросы, касающиеся порядка предоставления и использования отпусков<sup>1</sup>.

Таким образом, основная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в РФ определена законом, и в соответствии со ст. 115 ТК РФ составляет 28 календарных дней.

По длительности ежегодный оплачиваемый отпуск, в свою очередь, принято разделять на два подвида: минимальный основной отпуск и удлиненный основной отпуск. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в

---

<sup>1</sup> Пономарева Е.А. Актуальные вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков // Социальное и пенсионное право.- 2009. - № 4, с. 28-33

соответствии с действующим Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Российское трудовое законодательство не содержит легального определения удлиненного отпуска, а также целей и оснований его предоставления.

Специалисты в области трудового права единодушно сходятся во мнении о том, что целью установления удлиненного отпуска является гарантирование более длительного отдыха с учетом состояния здоровья, возраста, характера (особенностей) работы (трудовой деятельности), условий труда. Так, например, К.М. Варшавский, К.П. Горшенин и др. не предлагали определения удлиненного отпуска, а лишь упоминали, что некоторым категориям работников устанавливался оплачиваемый отпуск увеличенной продолжительности. Другие авторы, такие как Р.З. Лившиц, В.Ф. Франциян указывали его характерные черты<sup>1</sup>. Е.Е. Мачульская полагает, что право на удлиненный отпуск закреплено «с учетом характера трудовой деятельности, ее напряженности, риска и опасности для здоровья, возраста, наличия инвалидности и других факторов»<sup>2</sup>; Е.Б. Хохлов указал, что «право на удлиненный отпуск может быть обусловлено необходимостью особой защиты здоровья работника в силу его возраста, ограничения трудоспособности, особого характера работы, сопряженной с повышенной сложностью и напряженностью, потребностью в более длительном отдыхе для восстановления работоспособности»<sup>3</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод, что удлиненный отпуск является льготой, предусмотренной законодательством РФ для определенного круга работников, которые нуждаются в более продолжительном отдыхе, чем остальные работники. При этом такой отпуск является не только необходимой мерой для восстановления их работоспособности, но и гарантируемой государством

---

<sup>1</sup> См: Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР: дисс. ... канд. юрид. наук. С. 68.; Франциян В.Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих в СССР: дисс. .канд. юрид. наук. С. 55.

<sup>2</sup> Мачульская Е.Е. Отпуска: Международные акты и законы РФ // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 6. С. 93.

<sup>3</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2012. С. 324.



компенсацией за определенные условия их трудовой деятельности, а его продолжительность зависит от определенных факторов<sup>1</sup>.

Как было изложено выше, ч. 2 ст. 115 ТК РФ указывает, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Про предоставление удлиненного отпуска подзаконными нормативными правовыми актами данная норма ТК РФ вообще не упоминает. А ведь удлиненный отпуск посредством подзаконных нормативных актов предоставляется, например, педагогическим работникам и научным работникам, имеющим ученую степень доктора и кандидата наук (перечислены ниже).

Кроме того, в ч. 2 ст. 115 ТК РФ ничего не говорится о возможности предоставления удлиненного отпуска нормами коллективного договора и трудового договора, не противоречащими нормам ТК РФ, федеральным законам и подзаконным нормативным правовым актам. Тем не менее, в зависимости от категории работников и иных лиц удлиненные основные отпуска в настоящее время делятся по категориям занятого населения и предоставляются:

- 1) работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 Трудового Кодекса РФ);
- 2) инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ<sup>2</sup>);
- 3) педагогическим работникам – 42 или 56 календарных дней в зависимости от должности и вида образовательного учреждения (ст. 334 Трудового Кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»<sup>3</sup>);

---

<sup>1</sup> Степанова Л.П., Анучкина А.Д. О правовом регулировании удлиненного отпуска. Журнал Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева № 1, том 2, 2017, С.54

<sup>2</sup> О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ// Российская газета.- № 234. - 02.12.1995

<sup>3</sup> О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках: Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466// Российская газета. - № 107. - 21.05.2015

4) гражданам, занятым на работах с химическим оружием, которые относятся к работам с вредными условиями труда и в соответствии со степенью их опасности распределяются по двум группам (ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»<sup>1</sup>):

а) гражданам, занятым на работах, относящихся к первой группе работ с химическим оружием, установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней,

б) на работах, относящихся ко второй группе работ с химическим оружием, - 49 календарных дней (ст. 5 указанного Закона);

5) научным работникам, имеющим ученую степень (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»<sup>2</sup>):

а) докторам наук - 48 рабочих дней,

б) кандидатам наук - 36 рабочих дней, (предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке (правом устанавливать ежегодные оплачиваемые отпуска указанной продолжительности обладают научные учреждения и организации, финансируемых из федерального бюджета);

б) гражданским служащим – 30 календарных дней (ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>3</sup>, с изменениями и дополнениями, вступившими в силу);

7) сотрудникам органов внутренних дел - 30 календарных дней, а сотрудникам, проходящим службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими

---

<sup>1</sup> О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием: Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ// Российская газета. - № 215.- 09.11.2000

<sup>2</sup> О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень: Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949// Российские вести. - № 156.- 20.08.1994

<sup>3</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ// Российская газета. - № 162. - 31.07.2004

условиями, в том числе отдаленных, - 45 календарных дней (ч. 1 ст. 57 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>1</sup>);

8) лицам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции - 44 календарных дня (ч. 12 ст. 5 Федерального закона от 05.06.2012 № 50-ФЗ «О регулировании деятельности российских граждан и российских юридических лиц в Антарктике»<sup>2</sup>);

9) работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека - 36 рабочих дней с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда (п. 4 Постановления Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей»<sup>3</sup>);

10) прокурорам, научным и педагогическим работникам прокуратуры - 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно с оплатой стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации; прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по нормам, устанавливаемым Правительством РФ, но не менее 45 календарных дней (п. 1 ст. 41.4 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>4</sup>). В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.03.1996 № 242 «О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого

---

<sup>1</sup> О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ// Российская газета".- № 275. - 07.12.2011

<sup>2</sup> О регулировании деятельности российских граждан и российских юридических лиц в Антарктике: Федеральный закон от 05.06.2012 № 50-ФЗ// Российская газета. - № 130. - 08.06.2012

<sup>3</sup> О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей: Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 № 391// Российская газета. -№ 69. - 11.04.1996

<sup>4</sup> О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 29.07.2017)// Российская газета.- № 229.- 25.11.1995

прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями<sup>1</sup>» прокурорам, работающим в указанных местностях, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: в районах Крайнего Севера - 54 календарных дня, в приравненных к районам Крайнего Севера местностях - 46 календарных дней, в иных местностях, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, - 45 календарных дней;

11) сотрудникам таможенных органов - 30 календарных дней без учета времени следования к месту проведения отпуска и обратно (п. 1 ст. 36 Федерального закона от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»<sup>2</sup>);

12) судьям - 30 рабочих дней без учета времени следования к месту проведения отпуска и обратно с оплатой стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации. Судьям, работающим в районах Крайнего Севера, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются продолжительностью 51 рабочий день, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, где установлены коэффициенты к заработной плате, - 45 рабочих дней. (п. 2 ст. 19 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 2 «О статусе судей в Российской Федерации»<sup>3</sup>);

13) спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований ежегодно предоставляется очередной отпуск продолжительностью:

а) спасателям, имеющим непрерывный стаж работы в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях на должностях спасателей до 10 лет, - 30 суток;

---

<sup>1</sup> О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями: Постановление Правительства РФ от 06.03.1996 № 242// Российская газета. - № 51. -16.03.1996

<sup>2</sup> О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ// Российская газета. -№ 146. -31.07.1997

<sup>3</sup> О статусе судей в Российской Федерации: Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1// Российская газета. -№ 170. -29.07.1992

б) спасателям, имеющим непрерывный стаж работы в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях на должностях спасателей более 10 лет, - 35 суток;

в) спасателям, имеющим непрерывный стаж работы в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях на должностях спасателей более 15 лет, - 40 суток (п. 5 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»<sup>1</sup>);

14) муниципальному служащему - 30 календарных дней; для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы отдельных групп должностей муниципальной службы, законами субъектов РФ может устанавливаться ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительности (ч. 3 ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»<sup>2</sup>);

15) другим категориям работников и иным лицам в соответствии с федеральными законами.

Поэтому предполагается, что Трудовой кодекс РФ необходимо дополнить новой статьей, в которой будет дано определение удлиненного отпуска, определен порядок и условия его предоставления, определены и перечислены категории работников, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней.

Для временных и сезонных работников законодательно в соответствии со ст. 291, 295 ТК РФ предусмотрено предоставление отпуска продолжительностью 2 рабочих дня за месяц работы. Работникам, не являющимся временными или сезонными, но заключившим срочный трудовой договор сроком менее 1 года, отпуск должен предоставляться продолжительностью 28 календарных дней. При увольнении такого работника излишне выплаченные отпускные должны быть

---

<sup>1</sup> Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей: Федеральный закон от 22.08.1995 № 151-ФЗ// Российская газета. - № 169. -31.08.1995

<sup>2</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ// Российская газета. - № 47. - 07.03.2007

удержаны с последнего, за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77, п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ, на основании абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ<sup>1</sup>.

В настоящее время ст. 120 ТК РФ устанавливается исчисление ежегодных оплачиваемых отпусков в календарных днях в качестве единственного возможного способа. В некоторых случаях исчисления отпуска осуществляется в сутках, как, например, продолжительность очередного отпуска спасателей профессиональных аварийно-спасательных служб.

Для реализации своего права на отпуск, работнику необходимо иметь определенный стаж работы у данного работодателя, который дает право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время фактической работы у данного работодателя. Периодами, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, сохраняется место работы (должность), являются время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха; время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его

---

<sup>1</sup> Михайлов И.А. Отпуска: порядок предоставления и оформления. -Москва.Вершина,2008. с. 7.

отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Согласно ч. 2 ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Таким образом, законодатель обязывает работодателя предоставлять оплачиваемый отпуск работнику ежегодно.

Закрепление законодателем обязательного срока работы (требование наличия стажа работы определенной продолжительности у данного работодателя) для получения работником права на оплачиваемый отпуск вызывает определенные противоречия. Так, Ю.П. Орловский<sup>1</sup>, анализируя нормы, закрепленные в ст. 122 ТК РФ, приходит к выводу, что по общему правилу тем, кто трудится у данного работодателя первый год, отпуск должен предоставляться на 7-м месяце работы, если в течение 6-месячного периода у них не было перерывов в работе (ч. 2 ст. 121 ТК), дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Правило ч. 2 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. Однако необходимо акцентировать внимание на том, что законодатель, в данном случае, не уделил должного внимания гарантиям предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в первые шесть месяцев работы. С одной стороны, работник вправе воспользоваться правом на отпуск раньше, чем будет отработан обязательный полугодовой период. С другой же стороны, соглашение с работодателем может быть не достигнуто. То есть, работодатель, исходя из собственной целесообразности и производственной необходимости, может и не предоставлять отпуск работнику ранее определенного в законодательстве шестимесячного срока.

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – 5-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. С. 150

С определенной точки зрения, это является прямым нарушением прав работника. Исходя из этого, предполагается целесообразным расширить диспозицию ч. 2 ст. 122 ТК РФ таким положением как, например, оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя в пропорциональном объеме от фактически отработанного времени или же в полном объеме по соглашению сторон<sup>1</sup>.

В силу ч. 3 ст. 122 Трудового Кодекса РФ установлено, что «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.

Указанный перечень категорий работников не является исчерпывающим, поскольку законодатель определяет, что подобный отпуск должен быть в обязательном порядке предоставлен и «в других случаях, предусмотренных федеральными законами». Дальнейший анализ отечественного трудового законодательства<sup>2</sup> дает возможность установить, что к таким случаям относится предоставление отпуска следующим категориям лиц:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 123 Трудового кодекса РФ) и др.

Кроме того, до истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен совместителям одновременно с отпуском по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ). Согласно данной статье лицам, не отработавшим на работе по совместительству шесть месяцев, отпуск

---

<sup>1</sup> Мамедов Ш. В. О правовом регулировании порядка предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков, журнал БИЗНЕС В ЗАКОНЕ. ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ, 4'2014, С.70

<sup>2</sup> Там же.



предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Исходя из изложенного следует, что существует потребность систематизации и конкретизации всех случаев предоставления оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы, путем формирования исчерпывающего перечня лиц, имеющих подобное право. Такой перечень может не только включать в себя все указанные выше категории лиц, но и быть расширен, например, за счет работников осуществляющих уход за родственниками инвалидами и т.д. При этом перечень должен быть закреплен в ст. 122 ТК РФ, для того чтобы исключить возможные злоупотребления или ограничения прав работников со стороны работодателя.

В правоприменительной практике идут постоянные споры между работником и работодателем по вопросу предоставления ежегодного основного отпуска, которые перетекают в судебные процессы. Анализ такой практики за последние 5-7 лет показывает, что большинство процессов касается выплата компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении работника. Однако, имеют место и судебные споры относительно отказов в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Так, с иском в суд к ГОУ Высшего профессионального образования «Алтайский государственный технический университет им. И.И.Ползунова» о признании незаконным отказа в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, понуждению к предоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска, возмещении морального вреда, обратилась Катюкова Л.В. Согласно материалов дела, истица, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работала у ответчика на условиях неполного рабочего времени (0.95% ставки), и получала пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. При обращении с заявлением о предоставлении ей очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, получила отказ в его предоставлении. Основанием к отказу, по мнению ответчика, послужило

то, что ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Действительно, п.20 Постановления №1 Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 года указано, что «женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает»<sup>1</sup>.

Тем не менее, суд первой инстанции требования истицы удовлетворил частично. Судебная коллегия по гражданским делам Алтайского краевого суда, рассмотрев доводы жалобы, в соответствии со ст. 93, 114, 121, 256 ТК РФ, Положением о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденным Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 29 апреля 1980 г. N 111/8-51 (в части не противоречащей ТК РФ), установила, что «женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком и работающая на условиях неполного рабочего времени, имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Каких-либо исключений из общего порядка предоставления отпусков, для женщин, работающих на условиях неполного рабочего времени в период отпуска по уходу за ребенком, трудовое законодательство не предусматривает»<sup>2</sup>, и решение суда первой инстанции оставила в силе, в удовлетворении жалобы отказала.

Проведенный анализ закрепленного в отечественном трудовом праве порядка предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков демонстрирует

---

<sup>1</sup> О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Российская газета. - №27. - 07.02.2014

<sup>2</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого от 01.02.2012 года (Дело № 33-870/120// Сайт Алтайского краевого суда [Электронный ресурс ]. [URL:http://www.gcourts.ru/case/3714840](http://www.gcourts.ru/case/3714840) (дата обращения 01.12.2017 ).

достаточную юридическую проработку данного правового института. Вместе с тем для повышения степени защиты трудовых прав работников, а также с целью устранения возможных споров, связанных с предоставлением ежегодных основных оплачиваемых отпусков считается целесообразным уточнить ряд аспектов. Закрепить исчерпывающий перечень лиц, имеющих право на предоставление им в обязательном порядке ежегодного основного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы, а так же закрепить норму которая бы давала право любому работнику на получение оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев его непрерывной работы, но в пропорциональном объеме от фактически отработанного времени или же в полном объеме, но при достижении сторонами (работником и работодателем) соответствующего соглашения. Так же имеется необходимость по закреплению определения удлиненного отпуска, установления порядка и условий его предоставления, определение и категории работников, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней.

## **2.2. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска**

В установленных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами случаях работникам помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Дополнительный оплачиваемый отпуск – это трудовой отпуск, предоставляемый отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективным договором или иными локальными нормативными актами. Он не носит всеобщего характера, предоставляется работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и присоединяется к основному<sup>1</sup>, дополняет его, с ним суммируется и предоставляется вместе с ним. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска зависит от продолжительности времени работы в соответствующих условиях труда, этим он и отличается от удлиненных отпусков, которые предоставляются независимо от

---

<sup>1</sup> Бочарникова М.А. Время отдыха: постатейный комментарий к ТК РФ -М.; Юринформцентр.-2011.-С. 58.

продолжительности работы в соответствующих условиях в течение года<sup>1</sup>.

Дополнительные оплачиваемые отпуска различаются по их продолжительности, а также по основаниям возникновения и порядку предоставления. В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда, предоставляется не полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях<sup>2</sup>.

Дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством, названы в ст. 116 ТК РФ. Это отпуска, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; имеющим особый характер работы; с ненормированным рабочим днем; работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда согласно ст. 117 Трудового кодекса РФ, предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 Трудового кодекса РФ признается совокупность производственных факторов, воздействие которых на работника может привести к заболеванию или травме. Если на рабочих местах выявлены вредные и (или) опасные факторы, эксперты специализированной организации проводят инструментальные замеры для определения уровня влияния этих факторов на работников и установления класса условий труда (ч. 2 ст. 3, ч. 5 ст. 10 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»). Условия труда подразделяются на 4 класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные (ч. 1–5 ст. 14 Федерального

---

<sup>1</sup> Цуркан Н.А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. - М., 2011. – С. 56

<sup>2</sup> В связи с тем что деятельность организации связана с вредными и опасными условиями труда, в трудовых договорах содержится условие о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью семь календарных дней. Возможно ли работнику, отработавшему четыре месяца, предоставить дополнительный отпуск вместе с очередным в полном размере?: Письмо Роструда от 18.03.2008 № 657-6-0// Нормативные акты для бухгалтера.- 2008.- № 7

закона «О специальной оценке условий труда»<sup>1</sup>). Согласно Трудовому кодексу РФ, класс условий труда влияет также и на сокращение продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 92). Применительно к конкретному работнику минимальная продолжительность дополнительного ежегодного отпуска (законодательно установленная в 7 календарных дней) определяется трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 и 3 ст. 117 Трудового кодекса РФ). Причем на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 Трудового кодекса РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. Размеры и условия ее предоставления устанавливаются отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами. На наш взгляд, подобная норма явно противоречит целевому предназначению данного вида отпуска - компенсировать работу во вредных и (или) опасных условиях труда, и кроме того, отрицательно влияет на восстановление работоспособности работника. Следует еще учитывать, что во многих организациях наблюдается сложная экономическая ситуация, когда работодатель не имеет возможности осуществить замену части дополнительного отпуска денежной компенсацией, поэтому норма о замене части дополнительного отпуска денежной компенсацией зачастую носит декларативный характер. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» вступил в силу лишь с 1 января 2014 г. Для проведения специальной оценки условий труда в Федеральном законе «О специальной оценке условий труда» предусмотрены переходные положения о сроках. Оценка условий труда должна быть проведена: 1) на ранее аттестовывавшихся рабочих местах – не позднее 5 лет с даты последней аттестации (ч. 4 ст. 27, п. 3 ч. 6 ст. 10); 2) на ранее не

---

<sup>1</sup> О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ// Российская газета. -№ 295.- 30.12.2013

аттестовывавшихся рабочих местах, не включенных в п. п. 1, 2 ч. 6 ст. 10, – по 31 декабря 2018 г. (ч. 6 ст. 27); 3) на ранее не аттестовывавшихся рабочих местах, включенных в п. п. 1, 2 ч. 6 ст. 10, – в кратчайшие сроки со дня вступления в силу этого Закона. К таким рабочим местам относятся: а) рабочие места работников, профессии (должности, специальности) которых входят в Список № 1 и Список № 2<sup>1</sup>; б) рабочие места, в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Напрямую Федеральным «О специальной оценке условий труда» срок проведения специальной оценки условий труда на таких рабочих местах не установлен. Однако, поскольку условия труда на указанных рабочих местах относятся к заведомо вредным и (или) опасным, то работодатель должен как можно быстрее провести специальную оценку таких условий в целях устранения либо «смягчения» воздействия неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников с установлением им необходимых компенсаций. Если же работодатель не проводит специальную оценку условий труда рабочих мест, т.е. не исполняет обязанность по обеспечению безопасных условий труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ), то с 1 января 2015 г. работодателя можно привлечь к административной ответственности по ст. 5.27.1 КоАП РФ за непроведение спецоценки условий труда. Для отдельных категорий работников право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск при работе с вредными и (или) опасными условиями труда возникает не только на основании Трудового кодекса РФ, например Законом РФ О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.<sup>2</sup>

Проанализировав судебную практику по данной тематике, можно прийти к выводу о том, что при нарушении работодателем права на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работника, занятым на работах с вредными и

---

<sup>1</sup> Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» // Список нормативных актов по пенсионному обеспечению. М. : Экономика, 1992.

<sup>2</sup> О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: Закон РФ от 15.05.1991 №1244-1// Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. - 21, ст. 699

(или) опасными условиями труда судебные органы как правило, встают на сторону работника, то есть признают за нами право на данный вид отпуска и обязывают работодателя его предоставить. Например, по иску Калужской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в интересах Долговой Е.А., Глушаковой Л.В., Прохоровой А.Ф., Макаренко Э.А., Воскресенской Л.И., Кузнецовой Н.А. к государственному бюджетному учреждению здравоохранения Калужской области «Центральная районная больница Кировского района», обществу с ограниченной ответственностью «ПРОММАШ ТЕСТ» о признании недействительными карт специальной оценки условий труда, незаконным лишение права на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда о признании недействительными карт специальной оценки условий труда, незаконным лишение права на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда, Суд установил, что В 2016 году ООО «ПРОММАШ ТЕСТ» по заказу ГБУЗ КО «ЦРБ Кировского района» проведена специальная оценка условий труда работников больницы, в том числе и на рабочих местах истцов. По итогам специальной оценки условий труда истцам были направлены уведомления об изменении условий трудового договора по инициативе работодателя в части отмены дополнительного оплачиваемого отпуска. В декабре 2013 г. на рабочих местах истцов была проведена аттестация рабочих мест, по результатам аттестации был установлен класс условий труда 3.1 – вредный. Никаких изменений условий труда истцов на момент проведения специальной оценки условий труда не произошло. Сведения, указанные в картах специальной оценки условий труда, не соответствуют действительности, в том числе, сведения относительно продолжительности рабочего времени, необходимости проведения медицинских осмотров, наличия права на досрочное назначение страховой пенсии. При проведении специальной оценки условий труда не учтен и не оценен биологический фактор. В целях реализации мероприятий по проведению специальной оценки условий труда Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ в части 4 статьи 27 определил, что в случае, если до дня вступления в силу настоящего Федерального закона в отношении рабочих мест была

проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 настоящего Федерального закона. При этом для целей, определенных статьей 7 настоящего Федерального закона, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона порядком. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Кроме того, переходными положениями статьи 15 Федерального закон от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ закреплено, что при реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасным условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу данного закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер. Из приведенных переходных положений следует, что с 1 января 2014 г. работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31 декабря 2013 г. аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должны сохраняться виды и достигнутые размеры предоставляемых гарантий и компенсаций до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда. Суд приходит к выводу, что ООО «ПРОММАШ ТЕСТ» не провело исследование и не



оценило производственные факторы на рабочих местах истцов, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в частях 1 и 2 статьи 13 Федерального закона от 28.12.2013 года №426 «О специальной оценке условий труда», не учло наличие вредных производственных факторов, установленных по итогам ранее проведенной аттестации рабочих мест истцов, не оценило наличие биологического фактора, в связи с чем карты специальной оценки условий труда истцов подлежат признанию недействительными. Суд решил: Признать недействительными карты специальной оценки условий труда работников. Признать незаконным лишение Долговой Е.А., Глушаковой Л.В., Прохоровой А.Ф., Макаренко Э.А., Воскресенской Л.И., Кузнецовой Н.А., Кожемяко Ю.Г., Ионовой Г.В. на основании указанных карт специальной оценки условий труда льгот в виде дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 12 рабочих дней. Обязать государственное бюджетное учреждение здравоохранения Калужской области «Центральная районная больница Кировского района» восстановить указанные льготы Долговой Е.А., Глушаковой Л.В., Прохоровой А.Ф., Воскресенской Л.И., Кузнецовой Н.А., Кожемяко Ю.Г., Макаренко Э.А., Ионовой Г.В. с момента их отмены.<sup>1</sup>

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Однако в ст. 118 ТК РФ не дается понятие особого характера работы, отсутствует и единый нормативный правовой акт, который бы устанавливал общий перечень категорий работников, имеющих право на отпуск за особый характер труда, минимальную продолжительность и условия предоставления отпуска. В качестве основного документа по этому вопросу можно назвать постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый

---

<sup>1</sup> Решение Кировского районного суда Калужской области от 24.08.2017г.// Сайт РосПравосудие [Электронный ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. [URL:https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-kaluzhskaya-oblast-s/act-558556843/](https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-kaluzhskaya-oblast-s/act-558556843/) (дата обращения 01.12.2017).

характер работы»<sup>1</sup>. Согласно данному документу, особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, должны определяться соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти – Минтрудом России. Соответствующие федеральные органы исполнительной власти должны были утвердить до 1 апреля 2003 г. нормативные правовые акты, определяющие особенности режима рабочего времени и времени отдыха таких работников. Однако поручение Правительства РФ оказалось до сих пор до конца невыполненным, поскольку многие из такого рода актов появились позднее, да и приняты они были не во всех необходимых случаях. В качестве примера таких документов можно привести приказ МЧС России от 9 августа 2006 г. № 457 «О мерах по обеспечению социальной защищенности сотрудников и работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, проходящих службу или работающих на космодроме «Байконур» и в г. Байконуре, и членов их семей»<sup>2</sup>. Согласно данному документу, указанным в нем категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в зоне экологического кризиса продолжительностью 7 рабочих дней. К отпускам за особый характер труда можно отнести устанавливаемые в централизованном порядке дополнительные отпуска работникам, предоставляемые, например, за продолжительный стаж определенной работы, применяемые во многих отраслях экономики. В качестве примера можно привести приказ ФСИН России от 26 декабря 2005 г. № 928 «О дополнительных отпусках рабочих и служащих учреждений и органов уголовно-исполнительной системы»<sup>3</sup>. Согласно данному документу, работникам ФСИН, ее территориальных

---

<sup>1</sup> Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы: Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877// Российская газета. - №238. -19.12.2002

<sup>2</sup> О мерах по обеспечению социальной защищенности сотрудников и работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, проходящих службу или работающих на космодроме "Байконур" и в г. Байконуре, и членов их семей: Приказ МЧС России от 09.08.2006 № 457// Российская газета. - № 215. - 27.09.2006

<sup>3</sup> О дополнительных отпусках рабочих и служащих учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН РФ от 26.12.2005 № 928// Российская газета. - №54. - 17.03.2006

органов, учреждений, исполняющих наказания, следственных изоляторов, а также предприятий и учреждений, специально созданных для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы, установлены дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в уголовно-исполнительной системе: от 5 до 10 лет – 3 календарных дня; от 10 до 15 лет – 5 календарных дней; от 15 до 20 лет – 10 календарных дней; свыше 20 лет – 15 календарных дней.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляется в качестве компенсации за особый режим работы, с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В ст. 101 ТК РФ ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, установление которого возможно не для всех, а только для отдельных категорий работников. В связи с этим применению режима ненормированного рабочего дня предшествуют разработка и принятие соответствующего перечня должностей работников. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем может включаться в текст коллективного договора, соглашения или утверждаться в виде самостоятельного локального нормативного акта. Поэтому порядок утверждения перечня может иметь как договорный (при заключении коллективного договора, соглашения), так и установленный законодателем для локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, характер. Законодатель не устанавливает критериев, характеризующих содержание трудовой функции, условия труда либо особенности его организации, которые позволяют включать те или иные должности в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. В связи с этим каждый работодатель вправе сам определить целесообразность введения ненормированного рабочего дня для тех или иных работников.

Согласно общему правилу (ст. 119 Трудового кодекса РФ), работникам с ненормированным рабочим днем продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, определяемая коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, не может быть менее 3-х календарных дней, верхняя граница по максимальному количеству дней не установлена. Работникам с ненормированным рабочим днем в организациях с бюджетным финансированием отпуск предоставляется в порядке и на условиях, определяемых соответствующими органами власти (РФ, субъекта РФ, муниципального образования). В федеральных государственных учреждениях отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в порядке и на условиях, устанавливаемых централизованным путем: действует постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»<sup>1</sup>. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам федеральных государственных учреждений, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При этом не имеет значения продолжительность работы в условиях ненормированного рабочего дня. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в краевых государственных учреждениях Алтайского края установлен Постановлением Администрации Алтайского края<sup>2</sup>. В муниципальном округе город Барнаул данный вопрос регулируется Постановлением Администрации города Барнаула от 31.07.2003 № 2637 "Об утверждении Порядка предоставления ежегодного

---

<sup>1</sup> Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях: Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 №884// Российская газета. -№237.- 18.12.2002

<sup>2</sup> Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в краевых государственных учреждениях: Постановление Администрации Алтайского края от 22.04.2003 № 204// Алтайская правда. - №114-115. - 26.04.2003

дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях"<sup>1</sup> В Алтайском крае на региональном и на муниципальном уровнях копируются основные положения федерального законодательства по предоставлению данного вида отпуска. Однако при установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях с бюджетным финансированием, определяемого соответствующими органами власти, возникают судебные споры. Так например, в Кировский районный суд города Ярославля обратился заместитель прокурора города Ярославля с административным иском к мэрии города Ярославля об оспаривании постановления мэрии г. Ярославля от 28.12.2015 №2350 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Ярославля» в части. Суд установил: постановлением мэрии г.Ярославля от 28.12.2015 № 2350 утверждено «Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Ярославля». В абзаце 2 пункта 3 Положения указано, что продолжительность дополнительного отпуска работников муниципальных учреждений с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором, не может быть менее 3 календарных дней и более 5 календарных дней и зависит от объема выполняемой работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В силу ст.98 Устава города Ярославля, утвержденного решением муниципалитета города Ярославля от 16.10.1995 № 42, мэрия города Ярославля, в том числе, осуществляет отдельные государственные полномочия, переданные органам городского самоуправления федеральными законами, законами

---

<sup>1</sup> Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях: Постановление Администрации города Барнаула от 31.07.2003 № 2637// Вечерний Барнаул. -№75. -24.05.2008

Ярославской области. На основании ч.1 ст.5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется, в том числе, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Помимо этого трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права – ч.2 ст.5 ТК РФ. Согласно ч.11 ст.5 ТК РФ органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Статьей 119 ТК РФ органам местного самоуправления переданы полномочия по принятию нормативных правовых актов, устанавливающих порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципальных учреждений с ненормированным рабочим днем. Таким образом, само постановление мэрии города Ярославля № 2350, утвердившее «Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Ярославля», издано мэрией города Ярославля в пределах своих полномочий, определенных ТК РФ. Исходя из буквального толкования норм ст.119 ТК РФ, суд соглашается с доводами прокурора о том, что часть 2 статьи 119 ТК РФ не предусматривает возможности устанавливать продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем нормативным правовым актом органа местного самоуправления. Суд решил: Признать недействующим с момента вступления в законную силу настоящего решения пункт 3 «Положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Ярославля», утвержденного постановлением мэрии города Ярославля от 28.12.2015 № 2350, в части определения

максимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам муниципальных учреждений с ненормированным рабочим днем<sup>1</sup>.

К примеру, установления данного вида отпуска коллективным договором: Так, пп. 2.6.1. коллективного договора КАУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» на 2015-2017 годы предусмотрено предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день «в качестве компенсации за работу в неурочное время ... (без использования по частям, отпуск может быть заменен денежной компенсацией) продолжительностью: директор – 14 дней; главный бухгалтер – 10 дней; заместитель директора – 10 дней; руководитель филиала – 7 дней; начальник отдела – 7 дней; ведущий специалист по связям с общественностью – 5 дней; водитель автомобиля директора – 7 дней»<sup>2</sup>.

До вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 года № 90-ФЗ в случае, когда отпуск за ненормированный рабочий день не предоставлялся, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени работнику с его письменного согласия оплачивалась как за сверхурочную работу. С 6 октября 2006 года законодатель исключил такую возможность<sup>3</sup>.

Дополнительный отпуск работникам Севера гарантирован ст. 321 ТК РФ и ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях<sup>4</sup>».

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня, в местностях,

---

<sup>1</sup> Решение Кировского районного суда города Ярославля от 13.09.2017г. // Сайт РосПравосудие [Электронный ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: [https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-yaroslavlya-yaroslavskaya-oblast-s/act-559441865/\(дата обращения 01.12.2017\)](https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-yaroslavlya-yaroslavskaya-oblast-s/act-559441865/(дата обращения 01.12.2017))

<sup>2</sup> Коллективный договор КАУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» на 2015-2017 гг.

<sup>3</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2008. № 30(ч.1).-Ст. 3613; 2008. № 34.-ст. 1234

<sup>4</sup> О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон РФ от 19.02.1993 №4520-1// Российская газета. -№ 73. - 16.04.1993

приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).  
Дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней, предоставляемый работникам тех районов Севера, которые не относятся к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, предусмотрен ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1.

В связи с тем, что Трудовым кодексом РФ дополнительный отпуск для работников районов Севера, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки, и которые не отнесены к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к ним, не предусмотрен, у работодателей возникает вопрос о том, не противоречит ли ст. 14 Закона от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 нормам Трудового Кодекса РФ, и подлежит ли она применению. Действительно, Трудовой Кодекс РФ такой отпуск не устанавливает, однако в ст. 116 ТК РФ указано, что дополнительные отпуска могут также предоставляться в случаях, предусмотренных иными федеральными законами, каковым и является Закон от 19 февраля 1993 г. № 4520-1.

В ч. 2 ст. 321 ТК РФ предусмотрено установление общей продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков совместителям на общих основаниях. Учитывая, что в соответствии со ст. 287 ТК гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы, можно сделать вывод о том, что совместители не пользуются правом на получение дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в северных районах. Однако при определении продолжительности отпуска совместителя необходимо использовать общие правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, а также правила, предусмотренные ст. 286 ТК РФ, согласно которой совместителю ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен одновременно с отпуском по основному месту работы. Кроме того, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (а для северян указанная продолжительность, как правило, будет меньше, поскольку им по основному месту



работы предоставляется дополнительный отпуск за работу на Крайнем Севере и в приравненных местностях), то работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Основной проблемой в регулировании ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков является многочисленность и разрозненность норм, регулирующих данный вид общественных отношений. Помимо Трудового Кодекса РФ существует множество источников права, регулирующих различные виды отпусков. Все это значительно осложняет процесс применения законодательства об отпусках. Как ранее было указано, в настоящее время существует острая необходимость в систематизации законодательства в части предоставления отпусков и принятия единого правового акта о видах отпусков и порядке их предоставления.

### **2.3 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

В научной литературе существует мнение относительно того, что предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска является одной из гарантий непрерывного отдыха в течение ряда рабочих дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка, предоставляемого ежегодно для восстановления работоспособности. Именно в силу этого обстоятельства нормативно установлен порядок предоставления отпусков. Закрепление порядка предоставления отпусков на законодательном уровне было сделано намеренно с целью недопущения нарушения права на использование ежегодного оплачиваемого отпуска<sup>1</sup>.

Российское законодательство не устанавливает каких-либо исключений, которые позволяли бы лишать работников права на отпуск. Как было указано в предыдущем параграфе в соответствии с положениями ст. 115 ТК РФ каждый работник вправе требовать предоставления ему в установленном порядке

---

<sup>1</sup> Пономарева Е.А. Актуальные вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков // Социальное и пенсионное право.- 2009.- № 4. -С. 28-33.

ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а работодатель обязан его предоставить.

Ранее в соответствии с нормами КЗоТ РСФСР до истечения 6 месяцев отпуск за первый год мог быть предоставлен работникам, принятым в порядке перевода. Если до перевода сотрудник не проработал в одной организации полгода, то отпуск на новом месте работы мог быть предоставлен по истечении 6 месяцев работы до и после перевода в общей сложности.

В настоящее время вследствие юридической и имущественной самостоятельности каждого работодателя трудовой стаж исчисляется только за работу у одного и того же работодателя. Суммирование трудового стажа для получения ежегодного оплачиваемого отпуска при переводе работника из одной организации в другую не производится.<sup>1</sup>

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск возникает у работника с первого дня работы, но для получения этого отпуска необходим определенный стаж работы у данного работодателя (ст.121 ТК РФ). В полной мере этот вопрос был раскрыт в предыдущем параграфе настоящей работы.

При исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеет. Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, как и выполняющие аналогичную работу с полной продолжительностью рабочего времени. У них будет разным лишь размер оплаты времени отпуска (ст.93 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч.3 ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется за каждый рабочий год, а не за календарный год работы работника. Для каждого работника рабочий год индивидуален и исчисляется персонально для него со дня поступления

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Буянова М.О., Захаров М.Л., Снигирева И.О., Толкунова В.Н., Тучкова Э.Г. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. — 2008. — С. 139.

на работу к данному работодателю. Время предоставления отпуска определяется графиком отпусков, утвержденным на следующий календарный год.

График отпусков – это особый локальный нормативный акт, который составляется на каждый календарный год. График составляется и утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работники должны быть ознакомлены с утвержденным графиком отпусков под роспись. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Поэтому после утверждения графика какие-либо изменения в него могут вноситься либо по соглашению сторон, либо по требованию работника, у которого позднее возникло право использовать свой отпуск в любое удобное для него время (ст.123 ТК РФ).

Однако существуют отдельные категории работников, которым в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Об этой категории работников подробно рассказано в параграфе 2.1 настоящей работы. Таким образом, в любой организации найдутся лица, которые по закону имеют право выйти в отпуск в удобное для них время, остальные же сотрудники организации будут вынуждены считаться с графиком отпусков, составленным отделом кадров работодателя.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ч.3 ст.123 ТК). Для этих целей кадровой службе работодателя целесообразно разработать форму соответствующего извещения.

Нарушение правила об обязательном уведомлении работника о начале ежегодного отпуска может иметь для работодателя весьма неблагоприятные последствия. Если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее установленного срока, то работодатель по его письменному заявлению обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. Однако, если письменное заявление об этом от работника не поступило, то отпуск в данном случае переносу не подлежит (ч.5 ст.124 ТК РФ). Не

вполне ясно, что делать, если сторонам не удалось согласовать срок перенесения отпуска. Вероятно, в этом случае преимущество следует отдать работнику, права которого были нарушены вследствие несоблюдения работодателем срока извещения его об отпуске.

График отпусков может быть обжалован работником в судебном порядке в случае несогласия с ним. Мнение профсоюза не является для работодателя обязательным, однако оно учитывается при рассмотрении заявления о признании графика недействительным в качестве одного из доказательств по делу. Работодатель вправе вносить изменения в график отпусков в том же порядке, в котором он утверждался. Такие изменения также могут быть обжалованы работником в судебном порядке. В случае отсутствия в организации графика отпусков это следует рассматривать, как нарушение трудового законодательства и одновременно как предоставление работодателем работникам права самостоятельно определить удобное для них время использования отпуска. Несогласие работодателя со временем отпуска, выбранным работником, при отсутствии графика не является препятствием для реализации права на отпуск. Данное право работник может реализовать самостоятельно, письменно предупредив работодателя о начале отпуска не позднее, чем за две недели (по аналогии предупреждения работника работодателем о предстоящем отпуске в рамках ч. 2 ст. 123 ТК РФ). Применение этого срока по аналогии обеспечивает равенство прав и обязанностей сторон при реализации права на отпуск. Несогласие работодателя со временем отпуска, выбранным работником, при отсутствии графика не является препятствием для реализации права на отпуск<sup>1</sup>.

Видится целесообразным дополнить ст. 123 ТК РФ еще одним пунктом, в котором следует изложить право работника на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время на случай отсутствия, утвержденного работодателем, графика отпусков, а также о порядке, способе и сроках уведомления об этом работодателя.

---

<sup>1</sup> Мамедов Ш. В. О правовом регулировании порядка предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков// ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ. -2014. -№4. - С.71

На практике для работодателя основанием для увольнения работника за прогул являются как случаи самовольного, вопреки утвержденному графику отпусков, ухода в отпуск, так и случаи, когда работник уходит в отпуск, написав заявление о предоставлении очередного отпуска в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Подобные споры являются весьма противоречивыми и рожают многочисленные судебные споры.

Например, Порошин В.Г. обратился в суд с иском к ГУ МВД РФ по Алтайскому краю, Управлению МВД РФ по г. Барнаулу о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании денежного довольствия за вынужденный прогул, компенсации морального вреда (дело №44Г-15/2016). Согласно материалов дела Порошин В.Г. с июля 2003 года проходил службу в органах внутренних дел. На основании приказа № контракт с ним расторгнут за грубое нарушение служебной дисциплины, выразившееся в отсутствии на службе без уважительной причины в период с 15 по 19 декабря 2014 года. Однако истец с основаниями увольнения не согласен, поскольку в период с 15 по 19 декабря 2014 года находился в отпуске в соответствии с графиком отпусков и поданным рапортом. Судом первой инстанции исковые требования Порошина В.Г. оставлены без удовлетворения. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 10 ноября 2015 года решение суда первой инстанции отменено, и принято новое решение - исковые требования Порошина В.Г. удовлетворить, приказ о расторжении контракта и увольнении Порошина В.Г. признать незаконным. Президиум Алтайского краевого суда, проверив материалы дела, обсудив доводы кассационных жалоб, пришел к выводу о том, что конкретная дата ухода в отпуск должна быть согласована сотрудником органов внутренних дел с непосредственным начальником путем подачи рапорта, который с соответствующей резолюцией подается сотрудником органов внутренних дел, претендующим на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска, непосредственно на имя начальника УМВД России по г.Барнаулу, уполномоченного на предоставление отпуска. Между тем, как следует из содержания судебных постановлений и материалов дела, указанная обязанность

истцом соблюдена не была, отпуск приказом начальника УМВД России по г.Барнаулу не оформлен. Отпускное удостоверение Порошиным В.Г. получено не было. Таким образом, судом апелляционной инстанции допущены существенные нарушения норм материального права. Президиум Алтайского краевого суда определил, что допущенные нарушения норм материального права являются существенными и без их устранения невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителей. В связи с этим, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 10 ноября 2015 года подлежит отмене с направлением дела на новое апелляционное рассмотрение для дополнительной проверки доводов апелляционной жалобы истца о нарушении ответчиками порядка его увольнения и правил проведения служебной проверки. Кроме того, Президиум Алтайского краевого суда определил, что при новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное, дать оценку всем доводам апелляционной жалобы и в соответствии с установленными обстоятельствами и требованиями материального и процессуального закона разрешить возникший спор<sup>1</sup>.

В соответствии с ч.1 ст. 125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В юридической литературе<sup>2</sup> отмечается, что именно первая часть отпуска не должна быть менее 14 календарных дней. Однако, из текста ст. 125 ТК РФ этого не следует, поскольку законодатель указывает лишь на «одну из частей» разделенного отпуска, которая может оказаться не первой, а второй, третьей и т. д. Тем не менее, на практике работодатели настаивают на предоставлении именно первой части отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Соглашение о разделении отпуска на части может быть достигнуто с любым работником, как при

---

<sup>1</sup> Постановление Президиума Алтайского Краевого суда от 05 апреля 2016 года// Сайт РосПравосудие [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-altajskij-kraevoj-sud-altajskij-kraj-s/act-523468294/>(Дата обращения 01.12.2017)

<sup>2</sup> Терехова Ю.К. Отпуска по-новому // Трудовое право. -2007.- № 3.С. 14

составлении графика отпусков, так и позднее при предоставлении первой части отпуска.

В предыдущем параграфе настоящего исследования были рассмотрены положения ст.122 ТК РФ в части предоставления отпуска работникам, отработавшим у данного работодателя первые 6 месяцев, а также предоставления отпуска до истечения 6 месяцев работы отдельным категориям работников. В подобных ситуациях отпуск работникам предоставляется авансом. Кроме того, отпуск авансом за следующий год может быть предоставлен и работникам, которые осуществляют трудовую деятельность в организации не один год.

Главная опасность, которой подвергает себя работодатель, когда предоставляет работнику отпуск авансом, — это риск того, что работник свой рабочий год, за который уже использовал отпуск, так и не отработает. Ведь написать заявление на увольнение по собственному желанию он может в любой момент, в том числе в период нахождения в отпуске или сразу после выхода из отпуска на работу (п. 3 ст. 77, ст. 80 ТК РФ). В такой ситуации работодателю предоставлено право удержания из заработной платы работника образовавшейся задолженности за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ, п. 2 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169).

Вместе с тем по общему правилу размер всех удержаний при выплате заработной платы не может превышать 20% ее суммы (ст. 138 ТК РФ). В некоторых случаях этих денег для погашения всей задолженности может и не хватить. Подобные ситуации порождают в правоприменительной практике массу судебных споров.

Так, с иском в суд обратился работодатель о том, что ответчик была принята на государственную гражданскую службу и назначена на должность, приказом Управления служебный контракт с ответчиком был расторгнут, она была освобождена от замещаемой должности и уволена. С учетом фактически отработанного времени за период работы ответчику было положено (...) календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, между тем, за этот период работодателем был предоставлен отпуск. Таким образом, ответчиком использовано,

но не отработано (...) календарных дней оплачиваемого ежегодного отпуска. При увольнении ответчика было произведено удержание с начисленной заработной платы, но в связи с недостаточностью таковой у ответчика образовалась задолженность в размере (...) руб. Решением суда первой инстанции в удовлетворении иска было отказано. Истец с ним не согласился, полагая, что право работодателя на возврат денежных средств за неотработанные наемным работником дни отпуска не может быть поставлено в зависимость от наличия либо отсутствия у работника на момент увольнения начисленной, но не выплаченной заработной платы, из которой может быть произведено удержание. Таким образом, отсутствие на момент увольнения начисленной, но не выплаченной заработной платы, не освобождает от обязанности вернуть работодателю суммы оплаты за неотработанные дни отпуска. Судебная коллегия Верховного Суда Республики Карелия, проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, пришла к выводу о том, что законодатель возлагает на работодателя обязанность предоставлять работнику полный отпуск с оплатой в течение рабочего года, и возможность предоставления данного отпуска пропорционально отработанному работником времени и с частичной оплатой законом не предусмотрена. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в том числе и при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч.1 ст. 77 или п. 1, 2 или 4 ч.1 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК. Согласно ч.4 ст.137 ТК РФ заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением ряда случаев. Как следует из п.3 ст.1109 ГК РФ не подлежит возврату как неосновательное обогащение, заработная плата и приравненные к ней платежи, ...и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки. Предусмотренные



ст.137 ТК РФ, ст.1109 ГК РФ правовые нормы согласуются с положениями Конвенции международной организации труда от 01.07.1949 №95 «Относительно защиты заработной платы» (статья 8), ст.1 Протокола №1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод, обязательных для применения в силу ч.4 ст.15 Конституции РФ, ст.10 ТК РФ, и содержат исчерпывающий перечень случаев, когда допускается взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы. Суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что действующее законодательство не содержит оснований взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом, если работодатель фактически при расчете не смог произвести удержание за неотработанные дни отпуска вследствие недостаточности сумм, причитающихся при окончательном расчете. Судебная коллегия определила, что судом первой инстанции полно и правильно установлены все фактические обстоятельства дела, решение суда первой инстанции является законным, оно основано на правильном толковании и применении норм материального и процессуального права, в связи коллегия не находит оснований для его отмены<sup>1</sup>.

Согласно ч. 9 ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работодатель не может выплатить отпускные в положенный срок, в силу ч. 2 ст. 124 ТК РФ возможен перенос отпуска. Эта возможность открывается работодателю по письменному заявлению работника.

В рамках ч.2 ст. 125 ТК РФ допускается отзыв работника из отпуска, но только с согласия последнего. Законом не установлено, в каких случаях допускается отзыв из отпуска работника. Наиболее часто это происходит по производственным причинам.

Если у работодателя возникла потребность отозвать работника из отпуска, он обязан направить в адрес работника письменное уведомление в свободной форме о такой необходимости и получить от него письменное согласие о выходе на работу до окончания срока отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республик Карелия от 21.10.2014г. // Сайт РосПравосудие [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-verxovnyj-sud-respubliki-kareliya-respublika-kareliya-s/act-462185412/> (Дата обращения 01.12.2017)

быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Таким образом, отзыв работника из отпуска является особым случаем переноса очередного отпуска. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

В практической деятельности работодателя нередко возникают вопросы о продлении или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок (124 ТК РФ). Некоторые из них – несвоевременная оплата отпускных при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику либо несвоевременное уведомление работника о времени начала отпуска (позднее, чем за две недели до его начала) – рассмотрены выше (ч.5 ст. 124 ТК РФ).

В соответствии с нормами ст.124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами; а также в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. Однако ТК РФ не определен порядок реализации данной нормы. Должен ли работник поставить в известность работодателя о возникновении указанного случая, в какие сроки это необходимо сделать, какие последствия могут наступить в случае, если работник не воспользовался правом продления или перенесения отпуска на другой срок. Отчасти данные вопросы урегулированы в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 2 февраля 1930 г. № 169. Так, в п. 18 указанных Правил содержится обязательность уведомления работником работодателя о

наступлении указанных случаев во время отпуска. Но вряд ли работники знают о существовании данных Правил, принятых на заре становления советской власти, но действующих до настоящего времени в части, не противоречащей трудовому законодательству и иным нормативным актам, содержащим нормы трудового права<sup>1</sup>.

Предполагается, что трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Поэтому, предполагается, если сотрудник просит перенести отпуск, подав об этом заявление, а работодатель не против такого переноса, то этого будет вполне достаточно.

После получения заявления работника о переносе отпуска работодатель обязан согласовать с сотрудником новые даты предоставления отпуска. На практике возможна ситуация, когда отсутствие сотрудника во вновь выбранные сроки предоставления отпуска могут неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. Тем не менее, работодатель обязан перенести отпуск с учетом пожеланий работника, однако окончательное определение дат его предоставления остается за работодателем. Его решение должно быть отражено на заявлении работника в резолюции руководителя. На основании заявления издается приказ о переносе отпуска.

В случае, если инициатором переноса является работодатель, когда уход работника в отпуск может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы

---

<sup>1</sup> Н.П. Шайхутдинова. Функции локальных нормативных актов трудового права. //Журнал Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2014- № 3. - С. 210

организации, основанием для перенесения отпуска является приказ, изданный в соответствии с представленной докладной (служебной запиской) о необходимости такого переноса и согласие работника. Согласие работника может быть оформлено в виде письменного согласия на записке либо отдельного заявления. При перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска следует осуществить ряд формальных действий. Если работодателем уже был издан приказ о предоставлении работнику отпуска, он должен быть отменен. Затем необходимо внести изменения в график отпусков: вносится новая дата предполагаемого отпуска (основание - документ, который изменил дату отпуска), - в последней графе можно указать причину переноса, например, в связи с временной нетрудоспособностью в период отпуска либо в связи с производственной необходимостью. А также делается отметка в личной карточке работника, но только в том случае, если запись о ежегодном оплачиваемом отпуске уже была произведена.

Согласно ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд. Но это, к сожалению, только требование закона. В реальности работники отдыхают чаще всего 10-15 дней, а 16 % россиян не бывают в отпуске по несколько лет.<sup>1</sup> Частой причиной увольнения работников из организации является несвоевременно предоставляемый или вообще непредоставляемый более двух лет отпуск. С одной стороны, работодатель просто не вправе отказать работнику, не использующему очередной отпуск третий год и нуждающемуся в отдыхе. Но с другой стороны, работодатель думает не столько о конкретном работнике, сколько о бесперебойной работе организации, и не в состоянии предоставить отпуск сотруднику, поскольку его просто нечем заменить.

На сегодняшний день ст. 126 ТК РФ дополнена частью 2, в которой разрешается ставший спорным для практики вопрос о том, полностью или частично можно компенсировать отпуска, полагающиеся работнику и не предоставившиеся ему в течение нескольких лет, не смотря на то, что это и запрещено законом. Теперь этот вопрос решен непосредственно в Кодексе, и дебаты следует прекратить.

---

<sup>1</sup> Майорова Е. Отпуск поневоле // Управление персоналом. - 2006. - №18 (148). - с 14-18

В соответствии с ч. 2 ст. 126 ТК РФ, если ежегодные оплачиваемые отпуска суммируются или переносятся, денежной компенсацией может быть заменена только часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Таким образом, подтверждается гарантия предоставления работнику хотя бы минимального отпуска (ст. 115), обеспечивается соблюдение конституционного права на отдых (ст. 37 Конституции РФ).

Кроме того, более точно сформулирована ч. 3 ст. 126 ТК РФ. В ней указаны категории работников, для которых замена основного и дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией не допускается. Исключения составляют только случаи увольнения, когда всем работникам допускается выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск<sup>1</sup>.

Компенсация за неиспользованные отпуска, как и все иные выплаты, причитающиеся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, в соответствии с ч. 1 ст. 140 ТК должна быть произведена в день увольнения работника. Для определения размера денежной компенсации за неиспользованные ежегодные отпуска необходимо рассчитать продолжительность отпусков, не использованных работником к моменту увольнения. При этом следует исходить из того, что полагающиеся работнику отпуска не пропадают, даже если сотрудник своевременно их не использовал: либо полагающийся отпуск должен быть предоставлен в натуре, либо заменен денежной компенсацией (ч.1,2 ст.127 ТК РФ). Отпуск, полагающийся за полностью отработанный рабочий год, компенсируется в размере среднего заработка, которым должен был быть оплачен этот отпуск. В случае если полный рабочий год не отработан, компенсация выплачивается в размере среднего заработка за отпуск, продолжительность которого определяется пропорционально отработанным месяцам.<sup>2</sup>

Положениями ч. 3,4 ст. 127 ТК РФ предусмотрена возможность предоставления отпуска с последующим увольнением, кроме увольнения за

---

<sup>1</sup> Миронов В.И. Трудовое право России: глава 11. Время отдыха // Трудовое право.-2005.-№ 5.- 82.

<sup>2</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. - 7е изд., перераб. и доп.- М. : Проспект, 2008.-143.

виновные действия (пп. 5, 6, 7, 8, 9, 10 ст. 81, п. 1 ст. 336 и ст. 348.11 ТК РФ), по письменному заявлению работника и определяет, что в этом случае днем увольнения считается последний день отпуска. По общему правилу днем увольнения в силу ч. 3 ст. 84.1 ТК считается последний рабочий день. ТК ч.3 ст.127 допускает предоставление отпуска с последующим увольнением и при расторжении срочного трудового договора. Это предусматривает продление срока трудового договора на период предоставленного отпуска на основании закона.

Анализ судебной практики показывает, что норма ст. 127 Трудового Кодекса судами трактовалась не однозначно. В одних случаях работнику компенсировались отпуска, неиспользованные за два последних года, в других – компенсировались все неиспользованные отпуска.

В 2014 году Конституционный Суд РФ дал развернутый комментарий к ст. 127 Трудового Кодекса, согласно которого данная норма представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию или по инициативе работодателя и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, по своему буквальному смыслу предполагает выплату денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, и также не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан.<sup>1</sup>

Подводя итоги рассмотрения настоящего параграфа можно сделать следующий вывод. Проведенный анализ закрепленного в российском трудовом праве порядка предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков показывает хорошую юридическую проработку данного правового института. Тем не менее, для улучшения защиты прав работников, а также для снижения количества споров, связанных с предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков необходимо

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда от 29.05.2014 № 1030-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

уточнить ряд положений. А именно, дополнить Трудовой кодекса РФ нормами, которые бы определили исчерпывающий перечень работников, имеющих право на предоставление им в обязательном порядке ежегодного основного оплачиваемого отпуска до истечения бмесяцев непрерывной работы; положениями, которые бы предоставляли право любому работнику на использование оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев его непрерывной работы, но в пропорциональном объеме от фактически отработанного времени.

Подводя итог рассмотрения данной главы исследования можно сделать вывод о том, что право на любой вид отпуск является конституционным правом работника. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 дней. Реализовать это право можно уже через первые 6 месяцев работы в организации. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается в основном фактическое время работы и время, когда работник отсутствовал, но не по своей вине. Исчисление продолжительности отпусков ведется в календарных днях. В некоторых случаях, предусмотренных законодательством, продолжительность отпуска может быть больше – удлиненные и дополнительные отпуска, которые предоставляются отдельным категориям работников. Тем не менее, сроки и порядок предоставления отпуска не должны нарушать и останавливать технологический процесс деятельности предприятия, а поэтому должны согласовываться с работодателем.

В связи с этим законодательно закреплено требование составления и утверждения графика ежегодных оплачиваемых отпусков на календарный год. При его составлении должны учитываться положения действующего законодательства, специфика деятельности организации и пожелания работников. Также определен порядок предоставления отпусков – это заявление работника, на основании которого работодателем издается приказ, с которым работник знакомится под роспись.

Нормы ст. 126 ТК РФ указывают на то, что возможна замена некоторых видов отпусков денежной компенсацией некоторым категориям работников. По нашему мнению, замена денежными выплатами отпусков, предназначенных сохранить здоровье работников, занятых на работах с вредными, особыми, нередко

экстремальными условиями (например, на территориях, подвергшихся радиации), компенсировать неблагоприятное воздействие таких условий на работников, нецелесообразно. Это может неблагоприятно повлиять на структуру, количество и качество трудовых ресурсов.

В связи с этим, необходимо расширить круг категорий работников, которым замена использования ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией невозможна. Это означает усиление защиты их права на отпуск в полном объеме.

В некоторых вопросах нормативное регулирование имеет пробелы в законодательстве, что вынуждает как работодателей, так суды применять нормативно-правовые акты советского периода.



## Заключение

Отпуск является важной составляющей жизни каждого конкретного человека, жизни государства и социума в целом. В связи с этим учет социальных потребностей общества в регулировании отпусков играет важную роль. Еще большее значение имеет фактор соблюдения этого законодательства, особенно со стороны работодателя.

Проведенный в настоящем исследовании анализ теоретических положений об отпусках позволяет сделать вывод о необходимости пересмотра в науке трудового права понятия «отпуск» в комплексе различных его правовых значений, включающих: определенный период времени; содержание одного из субъективных прав лица, работающего по трудовому договору, и иных отдельных категорий занятого населения; обстоятельство, с которым связано наступление определенных правовых последствий (юридический факт); комплексный подинститут трудового права и межотраслевое комплексное правовое образование.

Понятие отпуска в рамках теории трудового права и норм действующего законодательства можно определить как период времени, исчисляемый в календарных днях, включающих рабочие дни, и предоставляемый работодателем работнику с освобождением от исполнения трудовых обязанностей, сохранением места работы (должности) и среднего заработка или без сохранения заработка, используемый работником для отдыха по своему усмотрению или для определенных целей в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, иным соглашением с работодателем.

Право на отпуск определяется как, предусмотренное Конституцией РФ, нормами международного и российского трудового законодательства, право каждого сотрудника на обязательное или иное желательное и возможное, оплачиваемое или неоплачиваемое полное освобождение работодателем работника на определенный непрерывный период времени от выполняемых им по трудовому

договору должностных обязанностей с сохранением места его работы и его среднемесячной заработной платы.

В правовую характеристику отпуска необходимо включать такие юридически значимые обстоятельства, как «правомерность», «желательность» и «возможность» согласованного между работодателем и работником получения отпуска.

Классификация отпусков представляет собой научно обоснованную систему упорядочения разных видов отпусков по существенным юридически значимым критериям.

Основными источниками правового регулирования отпусков являются Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, трудовой договор, коллективный договор и различные соглашения.

В качестве оснований классификации отпусков в данном диссертационном исследовании были рассмотрены:

- правовая природа;
- функционально-целевое назначение;
- статус, степень обязательности;
- материальная обеспеченность;
- периодичность, продолжительность, степень непрерывности, время предоставления, очередность.

В ходе рассмотрения отпуска как вид отдыха в настоящей работе предложено выделить три вида отпусков:

- 1) ежегодный оплачиваемый отпуск для отдыха, включающий ежегодный основной оплачиваемый отпуск или предоставляемый для отдельных категорий работников удлиненный основной отпуск,
- 2) ежегодные дополнительные отпуска (компенсационные и поощрительные), предоставляемые в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Отдельные виды дополнительных отпусков устанавливаются за счет влияния тех или иных факторов, а именно таких, которые характеризуют внешнюю

производственную среду (наличие вредных и опасных условий труда), определяют специфику выполнения трудовой функции, связанную с особым характером трудовой деятельности (повышенным нервным, эмоциональным, интеллектуальным напряжением в результате сложности, интенсивности труда, особой ответственности и т.п.), особый режим рабочего времени (ненормированный, работа сверх нормального рабочего времени, сменная работа, работа в ночные часы, в выходные и праздничные дни); факторы, характеризующие неблагоприятные природно-климатические условия выполнения работы; особое значение и приоритетность соответствующей работы для страны, хозяйственной деятельности; поощрение длительного непрерывного стажа для привлечения и закрепления кадров (у конкретного работодателя, в отдельных отраслях, для отдельных видов экономической деятельности, на определенных видах работ); поощрение выполнения государственных и общественных обязанностей и другие.

Регулирование ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и дополнительных отпусков большинства категорий работников осуществляется посредством федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов. Так как нормы Трудового кодекса РФ носят лишь отсылочный характер, представляется целесообразным включить в его положения перечень всех категорий работников, имеющих право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска.

Положения об отпусках занимают одно из ведущих мест среди условий, включаемых в социально-партнерские соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты, трудовые договора.

Анализ заключаемых в России соглашений, преимущественно отраслевых, и коллективных договоров, а также локальных нормативных актов показывает, что они могут расширять гарантии по сравнению с федеральным законодательством.

Разделяя понятия «продление отпуска» и «перенос отпуска» определено следующее. Продление отпуска означает то количество дней, на которое отпуск должен быть продлен путем присоединения к отпуску таким образом, чтобы между отпуском и днями, на которые он продлен, не образовалось перерыва. Перенос

отпуска, в свою очередь, означает, что число дней, не включенных в использованный работником отпуск, должно быть ему предоставлено впоследствии отдельно или путем присоединения к следующему ежегодному оплачиваемому отпуску. Отзыв из отпуска является частным случаем переноса отпуска.

В работе предложена классификация случаев продления и перенесения отпуска на две группы. Первая группа - это случаи по независящим от компании причинам: болезнь работника, исполнение государственных обязанностей, указание на обязанность переноса в трудовом законодательстве или локальном нормативном акте. Ко второй группе относятся случаи переноса по решению работодателя или из-за его неправомерных действий: перечисление отпускных позднее, чем за три дня до начала отпуска, предупреждение о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала, и когда предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации.

Определены условия, выполнение которых необходимо для осуществления замены части отпуска денежной компенсацией: наличие у работника права на отпуск продолжительностью свыше 28 календарных дней, наличие воли работника на замену части отпуска компенсацией, согласие на это работодателя.

Установлены случаи выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск: замена части отпуска за текущий год, превышающая 28 календарных дней; замена накопившихся неиспользованных дней отпуска за прошлые рабочие годы; при увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. Для усиления защиты права работников на отпуск необходимо расширить круг категорий работников, которым запрещается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Тем не менее, в настоящее время остаются проблемы, связанные с реализацией права работника на отдых, сложностью расчета дней ежегодного отпуска и нарушение трудового законодательства со стороны работодателя. Нарушения связаны с несвоевременным созданием графика отпусков или полным его отсутствием, не уведомлением работника о начале отпуска, непредоставление отпуска авансом или вовсе непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

В рамках реализации гарантий отпуска не в полной мере осуществляется система контроля выполнения права человека на отдых. Как показывает практика, зачастую работодатель пренебрегает правом работника на отпуск.

Работники в свою очередь, боясь потерять работу или в связи с возможным возникновением неприязненных отношений со стороны работодателя, не обращаются за защитой своих прав. Одной из причин бездействия работников является желание заработать дополнительные денежные средства, что явно сказывается на производительности его работы и риске получения травмы на производстве.

В целях обеспечения системы контроля за предоставлением права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск возможно введение системы электронного реестра. Предполагается, что каждый работодатель обязан внести в единый реестр: график отпусков своих работников, перечень рабочих мест с результатами специальной оценки условий труда, категорий работников, которым должен предоставляться отпуск за особый характер работы, за ненормированный рабочий день, за выслугу лет и т.д. Это позволит систематизировать различные нормативные правовые акты, регулирующие правовые отношения с предоставлением права на отпуск в единую систему и позволит избежать многих судебных процессов по урегулированию споров не только работодателя и работника, но и работника с Пенсионным фондом РФ о включении страхового стажа для досрочного назначения пенсионного пособия.

В связи с принятием нового Трудового Кодекса РФ произошли и изменения в законодательстве об отпусках. Так был расширен круг лиц, пользующихся ежегодным оплачиваемым отпуском, увеличена минимальная продолжительность отпуска и продолжительность отпусков отдельных категорий работников, появились новые дополнительные отпуска, изменен порядок исчисления среднего заработка для оплаты отпуска, установлены основания для предоставления отпусков без сохранения заработной платы. Для некоторых категорий работников, пользовавшихся ранее отпусками на общих основаниях, теперь введены особые системы отпусков (например, за работу с вредными условиями труда). Также

изменились условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков для ряда категорий работников: работников, работающих в районах крайнего севера, подвергшихся воздействию радиации, вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, государственных служащих, судей, прокурорских работников и др.

Тем не менее, за 15 лет практического применения положений нового Трудового Кодекса, в нем было выявлено немало пробелов и коллизий. Например, несмотря на то, что ст. 120 ТК РФ установлено исчисление ежегодных оплачиваемых отпусков в календарных днях в качестве единственно возможного, рядом действующих нормативных актов, включая и нормы Трудового Кодекса РФ, предусмотрено предоставление отпусков и в рабочих днях (дополнительные отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда, отпуска временных работников и занятых на сезонных работах и др.).

В связи с этим, положения Трудового Кодекса РФ требуют внесения изменений, уточнений и дополнений в соответствии с возникающими вопросами в процессе его применения. В тоже время ряд постсоветских нормативных актов, касающихся предоставления различных видов отпусков, требуют отмены.

## Список используемой литературы

1. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями: Рекомендация № 165 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда. - 1991. -С. 1963 – 1969
2. Об оплачиваемых учебных отпусках: Рекомендация № 148 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 24.06.1974 на 59-ой сессии Генеральной конференции МОТ)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1731 - 1735
3. Об оплачиваемых учебных отпусках: Конвенция № 140 Международной организации труда// Сайт Международной организации труда [Электронный ресурс ] URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 10.09.2017г.)
4. Об оплачиваемых отпусках: Конвенция № 132 Международной организации труда// Сайт Международной организации труда [Электронный ресурс ] URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 10.09.2017г.)
5. Относительно охраны материнства: Конвенция № 103 Международной организации труда заключена в г. Женеве 28.06.1952 (пересмотренная в 1952 году)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1088 - 1094.
6. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)//Российская газета. - № 67. - 05.04.1995
7. Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков: Конвенция № 52 Международной организации труда заключена в г. Женеве 24.06.1936// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда.- 1991. - С. 399 - 404.

8. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Российская газета. -1993. – 25 декабря.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 № 197-ФЗ// Российская газета. - 2001. – 31 декабря
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: от 30.12.2001 № 195-ФЗ// Российская газета. 2001. - 31 декабря
11. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ// Парламентская газета. -2000. – 10 августа
12. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая): от 31.07.1998 № 146-ФЗ//Российская газета. - 1998 – 06 августа
13. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ// Российская газета.- 2013.- 30 декабря
14. О регулировании деятельности российских граждан и российских юридических лиц в Антарктике: Федеральный закон от 05.06.2012 № 50-ФЗ// Российская газета. - 2012 – 08 июня
15. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ// Российская газета. -2012.-31 декабря
16. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ// Российская газета.- 2011. – 07 декабря
17. О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции № 132): Федеральный закон от 01.07.2010 № 139-ФЗ// Российская газета.- 2010.- 06 июля
18. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ// Российская газета. - 2007. – 07 марта
19. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от



- 30 июня 2006 года № 90-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2008. № 30(ч.1).-Ст. 3613; 2008. № 34.-ст. 1234
20. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ// Российская газета. - 2004. – 31 июля
21. О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием: Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ// Российская газета. - 2000.- 09 ноября
22. О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ// Российская газета. - 1998.- 02 июля
23. О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы: Федеральный закон от 09.01.1997 №5-ФЗ// Российская газета. -1997 – 21 января
24. О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ// Российская газета. -1997-31 июля.
25. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ// Российская газета. - 1996. – 20 января
26. О ветеранах: Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ// Российская газета. - 2000. – 05 января
27. Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей: Федеральный закон от 22.08.1995 № 151-ФЗ// Российская газета. - 1995. -31 августа
28. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ// Российская газета.- 1995. – 02 декабря
29. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон РФ от 19.02.1993 №4520-1// Российская газета. -1993. – 16 апреля
30. О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы - Закон РФ от 15.01.1993 № 4301-1// Российская газета. - 1993. – 10 февраля
31. О статусе судей в Российской Федерации: Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1// Российская газета. -1992. -29 июля

32. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1// Российская газета.- 1995.- 25 ноября
33. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: Закон РФ от 15.05.1991 №1244-1// Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. - 21, ст. 699
34. О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках: Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466// Российская газета. - 2015. – 21 мая
35. Об утверждении устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 12.05.2012 №473// Собрание законодательства РФ. - 2012. - 21 мая
36. О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты пособия на погребение граждан, погибших (умерших) в связи с чернобыльской катастрофой: Постановление Правительства РФ от 03.03.2007 № 136// Российская газета. -2007. – 14 марта.
37. Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях: Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884// Российская газета. - 2002. – 18 декабря
38. О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей: Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 № 391// Российская газета. -1996. – 11 апреля
39. О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями: Постановление Правительства РФ от 06.03.1996 № 242// Российская газета. - 1996. -16 марта

40. О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень: Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949// Российские вести. - 1994.- 20 августа
41. Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации: Приказ Минобразования России от 27.03.1998 № 814// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 1998.- 24 августа
42. Об утверждении разъяснения "Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя: Постановление Минтруда РФ от 27.06.1996 № 40// Российские вести. - 1996. -02 июля
43. О направлении Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса: Письмо Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 05.05.2009 № П27-14932-РТК// Администратор образования. -№ 14. –июль. -2009
44. О расчетах с работником в случае предоставления ему отпуска с последующим увольнением, а также о выдаче работодателем расчетного листка работнику при выплате отпускных сумм: Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1//Официальные документы. -2008. - 27
45. В связи с тем что деятельность организации связана с вредными и опасными условиями труда, в трудовых договорах содержится условие о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью семь календарных дней. Возможно ли работнику, отработавшему четыре месяца, предоставить дополнительный отпуск вместе с очередным в полном размере?: Письмо Роструда от 18.03.2008 № 657-6-0// Нормативные акты для бухгалтера.- 2008.- № 7
46. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22// Консультант Плюс: Справочно-правовая

система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть)

47. Правила об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169)// Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть)

48. Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в краевых государственных учреждениях: Постановление Администрации Алтайского края от 22.04.2003 № 204// Алтайская правда. - 2003. – 26 апреля

49. Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях: Постановление Администрации города Барнаула от 31.07.2003 № 2637// Вечерний Барнаул. -2008. -24 мая

50. О коллективных договорах и соглашениях: Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1// Российская газета.- 1992.- 28 апреля

51. Кодекс законов о труде Российской Федерации: утв. ВС РСФСР 09.12.1971// Ведомости ВС РСФСР.- 1971.-№ 50.- ст. 1007

52. Правила об очередных и дополнительных отпусках: утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169// Известия НКТ СССР.- № 13.- 10.05.1930

53. Кодекс законов о труде: (принят ВЦИК) (ред. от 02.09.1920) (вместе с "Правилами о порядке установления нетрудоспособности", "Правилами о выдаче пособий трудящимся во время их болезни", "Правилами о безработных и о выдаче им пособий", "Правилами о трудовых книжках", "Правилами об еженедельном отдыхе и о праздничных днях")// СУ РСФСР. – 1918.- № 87 - 88А

54. Об отпусках: Постановление СНК РСФСР от 14.06.1918// СУ РСФСР.- № 43.- 1918

55. Коллективный договор КАУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» на 2015-2017 годы// Сайт КАУ Многофункциональный центр предоставления государственных и

муниципальных услуг Алтайского края [Электронный ресурс]. URL: <https://mfc22.ru/> (дата обращения 10.10.2017г.)

#### Судебная практика

56. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // «Официальные документы в образовании» № 12 апрель 2016. - № 13,14. - май 2016.

57. Решение Кировского районного суда Калужской области от 24.08.2017г.// Сайт РосПравосудие [Электронный ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL:<https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-kaluzhskaya-oblast-s/act-558556843/> (дата обращения 01.12.2017).

58. Определение Конституционного Суда от 29.05.2014 № 1030-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2017. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

59. Решение Кировского районного суда города Ярославля от 13.09.2017г. // Сайт РосПравосудие [Электронный ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-yaroslavlya-yaroslavskaya-oblast-s/act-559441865/>(дата обращения 01.12.2017)

60. Постановление Президиума Алтайского Краевого суда от 05 апреля 2016 года// Сайт РосПравосудие [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-altajskij-kraevoj-sud-altajskij-kraj-s/act-523468294/>(Дата обращения 01.12.2017)

61. Апелляционное определение Верховного суда Республик Карелия от 21.10.2014г. // Сайт РосПравосудие [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-verhovnyj-sud-respubliki-kareliya-respublika-kareliya-s/act-462185412/> (Дата обращения 01.12.2017)

#### Литература

62. Бочарникова М.А. Время отдыха: постатейный комментарий к ТК РФ -М.; Юринформцентр.-2011.-109 с.

63. Власов А.А. Трудовое право. Курс лекций. М., Юрайт. - 2014. - 378 с.

64. Желтов О. Право на охрану труда, закрепленное в основополагающих актах субъектов РФ// Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 6. С. 27 - 37.
65. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под. ред. К.Н. Гусова, Э.Г. Тучковой. – Москва: Проспект. -2016. – 608 с.
66. Кутафина Г.О. Отпуск без сохранения заработной платы : дис. ... канд. юрид. наук / Г. О.Кутафина; Моск. гос. юрид. акад. - М., 2007.- 145 с.
67. Ланина И.Б. Отпуска: Учет, расчет, налогообложение и документальное оформление отпусков.- Москва: Айси Групп, 2015. – 445с.
68. Михайлов И.А. Отпуска: порядок предоставления и оформления.- Москва.Вершина. - 2008. - 136 с.
69. Отпуска: оформление, предоставление, оплата / Под ред. Г.Ю. Касьяновой. М., 2014. – 61 с.
70. Пономарева Е.А. Актуальные вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков // Социальное и пенсионное право.- 2009.- № 4. -С. 28-33.
71. Постников Н.А. Социальные отпуска по беременности и родам и уходу за ребенком // Актуальные проблемы российского права. - 2013. - № 4. - С. 458 - 464.
72. Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М.: 2009. - 238 с.
73. Смирнов О.В., Снегирева И.О. Трудовое право. М., Проспект, 2009. – 600 с.
74. Терехова Ю.К. Отпуска по-новому // Трудовое право. -2007.- № 3.-с. 14-24.
75. Трудовое право : учебник для бакалавров / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. - Москва: РГ – Пресс, 2014. – 496 с.
76. Трудовое право: учебник / под ред. К.К. Гасанова и Г.Ф. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2014. – 503 с.
77. Трудовое право России / Учебник/ под ред. док. юрид. наук, профессор Ю.П. Орловского и док. юрид. наук А.Ф. Нуртдиновой — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М», 2008. – 608 с.
78. Трудовое право: учебник для бакалавров. С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. М. – Издательство Юрайт, 2014. – 398 с.

79. Трудовое право. Практикум. / Под ред. В.Л.Гейхмана, И.К. Дмитриева. М., Юрайт, 2014. – 548 с.
80. Цуркан Н.А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. - М.,2011. – 180с.
81. Харитонова С.В. Трудовое право. Учебник. М.: Академия. 2013. – 320с.

Магистерская диссертация выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ Г.

---

*(подпись)*

*(Ф.И.О.)*