**Правовое регулирование предоставления отпусков в РФ**

2016

Диплом

Актуальность. Всеобщей Декларацией прав человека закреплено право на отдых и досуг в качестве неотъемлемого права каждого человека, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

**Введение**

Актуальность. Всеобщей Декларацией прав человека закреплено право на отдых и досуг в качестве неотъемлемого права каждого человека, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

В России право на отдых в трудовых отношениях закреплено положениями Конституции Российской Федерации. Таким образом, право на отдых является конституционным правом.

Кроме того, предоставлению отпуска в РФ посвящена глава 19 Трудового кодекса РФ, которая фиксирует обеспечение права на отпуск в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений.

Помимо основных отпусков некоторым категориям работников предоставляются дополнительные отпуска.

Трудовым законодательством Российской Федерации определены виды и порядок предоставления дополнительных отпусков, которые, по свое сути, являются законодательно закрепленным правом на дополнительный отдых в связи с условиями работы.

Степень изученности темы. В целом трудовому законодательству РФ посвящены труды многих авторов, например, таких, как А.П. Анисимов, А.А. Власов, О.Б. Желтов, З.Н. Зарипова, А.И. Иванчак, М.В. Пресняков, Т.Н. Радько и многих других. Непосредственно особенности предоставления отпусков раскрывается в работах И.Б. Ланиной.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Несмотря на достаточно четкие регламентации трудового законодательства, в настоящее время нередки случаи нарушения правил предоставления отпусков. Трудовые споры, возникающие в настоящее время анализируются В.В. Фединым, А.А. Сапфировой, В.В. Волковой, В.А. Коробченко, А.А. Кузьменко, Н.Г. Гладковым. Но в то же время на сегодняшний день недостаточно исследованы проблемы правоотношений, складывающихся при предоставлении собственно дополнительных отпусков. Это определяет научную новизну данного исследования.

Объектом исследования является трудовое законодательство, регламентирующее предоставление дополнительных отпусков.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Предмет исследования — правоотношения, складывающиеся при предоставлении дополнительных отпусков.

Цель исследования заключается в выявлении проблемных вопросов, возникающих при предоставлении дополнительных отпусков.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

)изучить понятие и значение дополнительных отпусков;

)рассмотреть история развития нормативно-правового регулирования дополнительных отпусков;

)определить виды дополнительных отпусков;

)рассмотреть порядок предоставления дополнительных отпусков;

)дать характеристику отдельных видов дополнительных отпусков.

Методология исследования. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы использовались следующие методы: общенаучный диалектический метод, исторический метод, метод сравнительного анализа, системный метод.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Структура выпускной квалификационной работы. Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

В первой главе анализируется правовое регулирование предоставления отпусков в РФ. Вторая глава посвящена особенностям дополнительных отпусков. В третьей главе раскрывается характеристика отдельных видов дополнительных отпусков.

**1. Правовое регулирование предоставления отпусков в РФ**

**1.1 Понятие и значение дополнительных отпусков**

трудовой отпуск правовой

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск является одним из основных трудовых прав работника. Конституция РФ устанавливает, что такое право гарантируется тем, кто работает по трудовому договору (ч. 5 ст. 37).

Этим и отличаются трудовые договоры, обеспечивающие защиту социально-трудовых прав работников, от гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг и др.), которые по общему правил)’, не предоставляют лицам, осуществляющим подрядные работы (оказывающим услуги) возможности пойти в отпуск, если только это специально не оговорено этими договорами.

Ежегодный отпуск — это вид времени отдыха, состоящий из установленного числа свободных от работы дней и предоставляемый работнику для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работники имеют право на оплачиваемый отпуск независимо ни от каких обстоятельств (статуса работодателя: юридическое лицо (организация), индивидуальный предприниматель, работодатель — физическое лицо, вида трудового договора (срочный или на неопределенный срок), занимаемой должности, степени занятости (полное или неполное рабочее время), формы оплаты труда, места выполнения трудовых обязанностей (в организации или на дому), и пр.).

Слово «оплачиваемый» означает, что на период отпуска за работником сохраняется его средний заработок (система расчета среднего заработка установлена ст. 139 ТК РФ), который должен быть выплачен работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

Ежегодные отпуска подразделяются на два вида: основной и дополнительный.

В соответствии со ст. 114 ТК РФ основной ежегодный отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью дает также п. 1 ст. 3 Конвенции.

Длительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Удлиненный основной отпуск, то есть более 28 календарных дней, предоставляется в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Необходимо отметить, что в Конвенции закреплен отпуск в 24 дня. Данная норма никак не влияет на продолжительность отпуска в российских организациях.

Таким образом, в соответствии с трудовым законодательством 28 календарных дней — это минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Если обратиться к Конвенции, то п. 3 ст. 3 Конвенции предполагает минимальную продолжительность отпуска не менее трех рабочих недель за год. То есть положения трудового законодательства в данном случае улучшают положения работника.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска возрастает на количество праздничных дней, приходящихся на время отпуска согласно ст. 120 ТК РФ. В соответствии с этой статьей нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

·1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — новогодние каникулы;

·7 января — Рождество Христово;

·23 февраля — День защитника Отечества;

·8 марта — Международный женский день;

·1 мая — Праздник весны и труда;

·9 мая — День Победы;

·12 июня — День России;

·4 ноября — День народного единства.

Таким образом, фактическая продолжительность отпусков, предоставляемых в течение года с учетом праздничных дней, более чем в половине случаев будет превышать 28 дней.

Так, например, работнику предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней с 1 марта 2013 г. В марте месяце имеется праздничный день — 8 марта, который попадает на время отпуска. Таким образом, отпуск увеличивается с 28 до 29 дней. При этом расчет платы за отпуск будет производиться за 28 дней.

Но при определении длительности отпуска в число включаются воскресные дни.

В том случае, если с работником заключен трудовой договор на срок до 2 месяцев, длительность отпуска определяется из расчета 2 дня за месяц работы. Аналогичный расчет продолжительности отпуска применяется для трудящихся, занятых на сезонных работах. При определении сроков работы, которые дают право на пропорциональный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, которые составляют менее половины месяца, не учитывают, а излишки, которые составляют более половины месяца, округляются до полного месяца.

Например, работник Иванов И.И. был принят на сезонные работы на период с 1 мая по 1 октября на 5 месяцев. Таким образом, при расчете количество дней отпуска, полагающихся данному работнику, определяется пропорционально отработанному времени из расчета 2 дня за отработанный месяц. В расчет будут приниматься следующие месяцы работы: май, июнь, июль, август, сентябрь, то есть месяцы, отработанные полностью. Работник имеет право на отпуск продолжительностью 10 календарных дней. В данном случае стоит отметить, что если работнику не предоставляют отпуск, он имеет право на получение компенсации.

Продолжительность отпуска, предоставляемого в рабочих днях, рассчитывается по календарю 6-дневной рабочей недели. Воскресные и праздничные дни в число отпуска не включаются и не оплачиваются.

Необходимо отметить, что нормы статьи 41 ТК РФ позволяют включать в коллективный договор взаимные обязательства работодателя и работника по вопросам продолжительности отпусков. Законодательство устанавливает минимальный размер отпуска, при этом максимальные сроки не ограничены.

Таким образом, ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней будет предоставляться работнику в установленном порядке в независимости от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм, срока трудового договора, а также от того, какая именно работа и на каких условиях выполняется.

Так, например, ч. 3 ст. 93 ТК РФ предусматривает, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений, касающихся длительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Также и для совместителей, рабочее время которых не должно превышать четырех часов в день, не могут быть установлены ограничения по продолжительности отпуска.

Период ежегодного оплачиваемого отпуска включается в общий трудовой стаж работника. Кроме того, согласно ст. 121 ТК РФ это время входит также в стаж работы, который дает право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику.

Трудовым кодексом РФ и прочими федеральными законами, а также (по инициативе работодателя) соглашениями, трудовыми и коллективными договорами предусматриваются продленные основные отпуска для определенных категорий работников.

Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска регламентируется статьей 122 ТК РФ. Таким образом, отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении полугода его непрерывной работы у данного работодателя, но данное условие может быть пересмотрено по соглашению сторон.

Трудовым законодательством предусмотрен ряд случаев, когда работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск менее чем через шесть месяцев.

Трудовое законодательство предоставляет право, но не обязывает его предоставлять отпуск работнику по истечении первого полугода работы. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года согласно очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в конкретной организации.

Тем не менее, перед увольнением работника и проведением окончательных расчетов необходимо уточнение фактически отработанных периодов, дающих право на отпуск. Для определения стажа работы обратимся к нормам статьи 121 ТК РФ, согласно которым в стаж работы, дающий право на отпуск, включается определенное время.

Таким образом, ст. 121 ТК РФ определяет периоды работы сотрудника в организации, которые включаются в стаж, дающий право на отпуск. Иными словами, не все время, в течение которого работник числится в составе персонала организации, будет включено в этот период.

Следует отметить также то время работы, которое будет исключено из стажа. Оно также установлено ст. 121 ТК РФ.

Очередность предоставления отпуска устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Порядок согласования графика отпусков указан в ст. 372 ТК РФ.

При составлении графика отпусков учитываются все пожелания работников организации, в первую очередь мнение тех, кто имеет право на отпуск в любое время. График отпусков составляется по унифицированной форме N Т-7 и утвержден Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1.

При составлении графика учитываются также те отпуска, которые не были использованы работниками своевременно, в том числе перенесены на следующий рабочий год по причинам производственного характера. График отпусков является обязательным документом, как для работников, так и для работодателя. Поскольку в графике отпусков проставляются конкретные даты отпуска каждого работника, то работнику не нужно писать заявление о предоставлении отпуска.

О времени начала отпуска согласно ст. 123 ТК РФ работодатель обязан оповестить работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. В том случае, если у работника возникает необходимость перенести отпуск на другой срок, ему следует написать соответствующее заявление.

Помимо основного отпуска существуют дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых обуславливается различными условиями труда. Дополнительные отпуска по различным основаниям устанавливаются статьями 116 — 119 ТК РФ. Положенные дополнительные дни отдыха, как правило, предоставляются вместе с основным отпуском.

Право на отпуск реализуется с учетом трудового стажа, который имеется у работника на момент его предоставления (ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск является одной из мер социальных гарантий для некоторых работников. Фактически это в некотором смысле — компенсация за труд в особом режиме, например, за ненормированное рабочее время — режим, свойственный труду работников правоохранительных органов (суд, полиция, прокуратура), государственных и аналогичных структур (Счетная палата, таможенные органы, органы государственной власти и местного самоуправления), а также за труд в особых условиях: на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др. (ст. 116 ТК РФ).

Помимо работников, которым право на дополнительный отпуск предусмотрено федеральными законами, такое право может предоставить и сам работодатель, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, что должно быть отражено в коллективном договоре или в локальном нормативном акте.

Цель предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков — нейтрализовать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника, учесть особый характер работы, стимулировать работников к заключению трудового договора в организациях, расположенных в трудных климатических условиях, и т.д. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска зависит от основания его предоставления.

**1.2 История развития нормативно-правового регулирования дополнительных отпусков**

Основным документом, которым следует руководствоваться работодателю в вопросах предоставления отпусков сотрудникам, является гл. 19 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). Напомним также, что с 2011 г. в России вступила в силу Международная конвенция об отпусках (Конвенция №132 «Об оплачиваемых отпусках», пересмотренная в Женеве в 1970 г.) (далее — Конвенция), которая окончательно закрепила право российских граждан на отпуск.

Впервые регулирование общественных взаимоотношений в сфере наемного труда были предприняты в девятнадцатом веке в эпоху промышленных революций. Тогда возникла необходимость защищать работников наемного труда от чрезмерной эксплуатации, создавать условия для нормального воспроизводства рабочей силы и сохранение здоровья нации. В это время появились первые нормативные акты, регулирующие вопросы продолжительности рабочего времени, охраны труда, времени отдыха, социального обеспечения.

В девятнадцатом веке были заложены основы новой отрасли права. Трудовое право стало самостоятельной отраслью, которая представляет собой систему правовых норм, регулирующих взаимоотношения между работником и работодателем, и связанные с ними отношения; стало социальной защитой для общества.

Первоначально появилась такая категория, как регулирование рабочего времени. Рабочее время, как естественная мера труда, стало применяется во многих областях знаний — экономики, социологии, психологии, так как от длительности рабочего дня зависело общее состояние здоровья, жизнедеятельности человека.

Рабочее время имеет свою специфику в правовых. Как категория трудового права рабочее время представляет собой период времени, в течение которого работник трудится на работодателя в определенном месте и на определенных условиях. С категорией рабочее время связана категория режим рабочего времени, подразумевающий распределение времени работы в течение определенного календарного периода.

На уровне законодательства определяется порядок установления режима труда и некоторые его элементы. Для определенных отраслей экономики он может регулироваться отраслевым соглашением, которое обязательно учитывает специфику работы в каждой конкретной отрасли. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. Рабочее время классифицируется для установления правильных пропорций и абсолютных размеров составных элементов нормируемого времени. Время пребывания рабочего на производстве складывается из времени работы и перерывов.

Категория рабочего времени находится в тесной взаимосвязи с другой категорией — временем отдыха. Социально-экономическая взаимосвязь данных категорий выражается в том, что чем меньше или больше одна часть, тем, соответственно, больше или меньше другая его часть. Таким образом, от продолжительности рабочего времени зависит продолжительность свободного времени работника, которое он может использовать для отдыха, удовлетворения культурных и других потребностей. Таким образом, рациональное ограничение рабочего времени лиц, которые работают на основании трудового договора, является главной правовой гарантией права на отдых.

Работающему на основании трудового договора гарантируются определенные федеральным законом длительность рабочего времени, праздничные и выходные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Интенсивность и продолжительность рабочего дня прямо воздействует на продолжительность времени отдыха, который необходим человеку для восстановления потраченной энергии, сил, выполнения семейных обязанностей по воспитанию. Таким образом, строжайшее соблюдение законодательства о рабочем времени в то же время является гарантом права на отдых — важнейшего конституционного права человека.

Регулирование рабочего времени решает очень важные задачи, в том числе и дает гарантии права на отдых. Существуют разные виды отдыха, регламентированные правом, и каждый из них имеет свое влияние на трудовые способности человека. Каждый вид отдыха направлен на повышение качества труда, ведь только здоровый сотрудник, полный энергии и сил может выполнять свою работу максимально эффективно.

Время отдыха — это время, которое работник имеет право использовать по своему усмотрению и в течение которого он освобожден от выполнения своих трудовых обязанностей. Время отдыха включает в себя перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Законодательство РФ об отпусках продолжительный период развивалось путем дифференциации. Такая ситуация предполагала неизбежное существование дополнительных отпусков, помимо основного. Причиной являлась короткая длительность основного отпуска (12 рабочих дней, а с 1968 г. — 15). На тот момент существовало приблизительно 60 видов дополнительных отпусков.

Дополнительные отпуска предоставляются и устанавливаются или в связи с особыми условиями труда и характером работы (компенсационные), или в качестве меры поощрения (стимулирующие). Возможность предоставления дополнительных отпусков стимулирующего характера должна определяться работодателем. Хотя действующим в настоящее время законодательством это не утверждено, и часть дополнительных стимулирующих отпусков осталась в ведении государства.

В том случае, если дополнительный отпуск предоставляется работникам данной организации на основании локального акта, то все вопросы, связанные с его продолжительностью и предоставлением, регулируется организацией, издавшей данный акт, отталкиваясь от своих производственных и финансовых возможностей.

Дополнительные оплачиваемые отпуска различаются по основаниям возникновения и по их продолжительности, по порядку предоставления.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск зависит от:

)условий труда (ст. 117 Трудового кодекса РФ);

)характера работы (ст. 118 Трудового кодекса РФ);

)ненормированного рабочего дня (ст. 119 Трудового кодекса РФ);

)природно-климатической зоны (ст. 321 Трудового кодекса РФ);

)иных особенностей трудовой деятельности.

В соответствии со статьей 116 Трудового кодекса РФ порядок и условия предоставления данных отпусков устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то есть:

на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах;

в зонах радиоактивного заражения;

на других работах, связанных с неустойчивым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и других факторов.

Прежде в компетенцию правительства входило утверждение минимальной продолжительности отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также условия его предоставления. В соответствии с внесенным Законом №90-ФЗ изменениям в статью 117 Трудового кодекса РФ данные вопросы будут решаться в определяемом Правительством РФ порядке.

Правом на дополнительный оплачиваемый отпуск обладают те работники, профессии, должности которых предусмотрены по соответственным производствам и цехам Списка. Другими словами, работники, которые непосредственно выполняют работу, предусмотренную в Списке. Длительность отпуска определена в Списке по каждой работе, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

Работники сланцевой, угольной, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей экономики также обладают правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Длительность подобного отпуска зависит от времени работы в подземных условиях, в карьерах, разрезах и составляет от 4 до 24 календарных дней.

В функционирующей редакции статьи 119 Трудового кодекса РФ исключена норма, которая позволяла бы компенсировать переработку, возникающую у работников с ненормированным рабочим днем как сверхурочную работу, оставив при этом только один способ компенсации, то есть предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Право на дополнительный отпуск, как и на основной, в первый год возникает у сотрудника через полгода его непрерывной работы в конкретной организации. Прежде дополнительный отпуск можно было взять лишь после 11 месяцев выполнения служебных обязанностей.

Длительность дополнительного отпуска исчисляется в календарных днях. Хотя праздничные дни, приходящиеся на данное время, в расчет не включаются согласно ст. 120 Трудового кодекса РФ.

Как правило, дополнительный отпуск предоставляют работнику совместно с основным. Хотя встречаются ситуации, когда по каким-либо причинам сотрудник не хочет сразу брать все дни отпуска или же администрация предприятия не может отправить его отдыхать на продолжительный срок. В подобном случае составляют письменное соглашение, согласно которому отпуск работника делят на части.

Тем, кто проживает в районах Крайнего Севера, дополнительный отпуск предоставляют в соответствии со статьей 321 Трудового кодекса РФ. При этом его продолжительность составляет:

) в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня;

) в местностях, приравненных к Крайнему Северу, — 16 календарных дней.

Дополнительный отпуск пред оставляют также и тем, кто работает вахтовым методом на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях. Их отпуск продолжается столько же, сколько и у жителей данных районов согласно статье 302 Трудового кодекса РФ.

Правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер труда обладают работники, занятые в отдельных отраслях хозяйства и на государственной службе, за продолжительный стаж работы. Перечень подобных работников утверждается Правительством РФ.

Учитывая стаж работы в определенных должностях, правом на дополнительный отпуск пользуются работники прокуратуры согласно Федеральному закону от 17 января 1992 г. №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», прокуроры и следователи прокуратуры могут дополнительно отдыхать 5 календарных дней в году после 10 лет работы.

Максимальная продолжительность дополнительного отпуска для данных работников составляет 15 календарных дней. Данный вид отпуска предоставляют, когда их стаж превысит 20 лет.

Кроме того, правом на дополнительный отпуск за выслугу лет обладают судьи, педагоги, таможенники, работники легкой промышленности и лесного хозяйства:

после 10 лет — 5 календарных дней;

после 15 лет — 10 календарных дней;

после 20 лет — 15 календарных дней.

В стаж службы, которая определяет право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, также включается время службы стажером в учреждениях прокуратуры и органах. В этот стаж в календарном исчислении включается военная служба, служба в иных правоохранительных органах, а также работа в должности судьи.

Постановление Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. №1588 определяет врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за непрерывный стаж работы в данных должностях свыше 3 лет.

Также организации, учитывая свои производственные и финансовые возможности, имеют право самостоятельно предоставлять дополнительные отпуска для работников, если другое не определяется федеральными законами (ч. 2 ст. 116 Трудового кодекса РФ).

Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в качестве компенсации за нагрузку на работе и за исполнение своих трудовых обязанностей в отдельные периоды за пределами нормальной длительности рабочего дня.

Длительность данного отпуска во внебюджетных отраслях регулируется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. В отраслях, финансируемых из бюджетов разнообразных уровней, условия и порядок его предоставления регулируется решениями Правительства РФ, актами федеральных органов исполнительной власти и органов власти субъектов РФ, органов местного самоуправления.

К примеру, Приказом Росспорта от 22 апреля 2005 г. №163 работникам Федерального агентства по культуре и спорту определены дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день:

·руководителю — 20 календарных дней;

·его заместителям — 14 календарных дней;

·специалистам 1-й и 2-й категории — 5 календарных дней и т.д.

Подобными приказами этот вид дополнительного отпуска установлен и для работников центральных аппаратов других федеральных органов.

В случае, когда отпуск не используется, то с письменного согласия работника переработка сверх нормальной длительности рабочего дня возмещается как сверхурочная работа.

Дополнительные оплачиваемые отпуска обычно используются одновременно с основными. Для исчисления общей длительности отпуска осуществляется суммирование данных отпусков. Максимальные пределы продолжительности отпуска при этом не устанавливаются. Для лиц, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предусмотрен особый порядок суммирования отпусков.

Во-первых, полное или частичное объединение отпусков допускается не более чем за 2 года.

Во-вторых, общая длительность отпуска не должна превышать полгода, включая время, которое необходимо для проезда к месту его использования и обратно. Неиспользованная часть отпуска, которая превышает 6 месяцев, переносится на следующий год.

**2. Особенности дополнительных отпусков**

**2.1 Виды дополнительных отпусков**

Статья 116 ТК РФ определяет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работников, имеющих особый характер труда, работников с ненормированным рабочим днем, работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных случаях, которые предусмотрены федеральным законодательством.

Более того, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, которые заняты работами с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК).

Перечни работ, производств, должностей и профессий, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная длительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Более того, правом на ежегодный дополнительный отпуск обладают:

работники организаций, предприятий и учреждений государственной и муниципальной систем здравоохранения, которые осуществляют лечение и диагностику ВИЧ-инфицированных, а также лица, трудовые обязанности которых связаны с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (ст. 22 Федерального закона от 30.03.1995 №38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (в ред. от 02.07.2013 №185-ФЗ));

ветеринарные, медицинские и иные работники, напрямую принимающие участие в предоставлении противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по хранению и производству продуктов животноводства, которые обслуживают сельскохозяйственных животных больных туберкулезом (ст. 15 Федерального закона от 18.06.2001 №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2013 №421-ФЗ));

иные категории работников.

Воспользоваться правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с опасными и (или) вредными условиями труда имеют право только лица, которые напрямую работают в таких условиях. Цель данного вида дополнительного отпуска — компенсировать хотя бы частично влияние неблагоприятных производственных факторов на организм человека при выполнении им соответствующей работы.

Определенным категориям работников, труд которых сопряжен с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 118 ТК).

Правительством РФ определяется перечень категорий лиц, которым определяется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также условия предоставления этого отпуска и его минимальная длительность.

Работникам с ненормированным рабочим днем определяется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, длительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК). В случае, если данный отпуск не предоставляется, то переработка сверх установленной длительности рабочего дня с письменного согласия работника возмещается как сверхурочная работа.

Более того, ежегодные дополнительные отпуска могут быть предоставлены в иных случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством. Согласно ТК РФ дополнительные оплачиваемые отпуска полагаются также:

тренерам и спортсменам. Длительность их дополнительного отпуска определяется в коллективных, трудовых договорах, локальных нормативных актах, она обязана быть не менее четырех календарных дней (ст. 348.10 ТК РФ);

отдельным категориям медицинских работников. Продолжительность дополнительного отпуска в данном случае регулирует Правительство РФ (ст. 350 ТК РФ).

Дополнительный отпуск медработникам предусмотрен в ст. 350 ТК РФ. В соответствии с этой нормой не каждому медицинскому работнику положен дополнительный отпуск, а лишь работникам, работающим в определенных условиях.

Дополнительный отпуск медработникам установлен Постановлением Правительства РФ №482 от 06.06.2013 года в соответствии с ним длительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с опасными и (или) вредными условиями труда положена медицинским работникам:

принимающим участие в оказании психиатрической помощи (14, 21, 28 и 35 календ. дн.);

напрямую принимающим участие в оказании противотуберкулезной помощи (14 и 21 календ. дн.);

реализующим лечение и диагностику ВИЧ-инфицированных (14 календ. дн.);

труд которых связан с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (14 календ. дн.).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск полагается медицинским работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам спецоценки отнесены к вредным (класс вредности 3.2, 3.3, 3.4) или опасным условиям труда (класс вредности 4) (ст. 117 ТК РФ).

Минимальная длительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска медицинским работникам составляет семь календарных дней. Эти правила стали действовать с 1 января 2014 года.

Если по результатам аттестации рабочему месту был присвоен класс вредности 3.1, то работодатель должен предоставлять отпуск и после 1 января 2014 года до тех пор, пока не будет проведена специальная оценка условий труда.

Компенсацию в виде дополнительного пуска можно будет отменить после спецоценки, если по ее результатам вредность останется прежней или будет снижена.

Работодатель может пользоваться локальными нормативными актами и актами смешанного или межотраслевого направления, в которых установлены более продолжительные сроки отпусков.

Например, работники, непосредственно оказывающие психиатрическую, противотуберкулезную помощь или работающие с ВИЧ-инфицированными, имеют право на дополнительный отпуск длительностью от 14 до 35 календарных дней.

Количество дней дополнительного пуска конкретного медработника закрепляют в трудовом договоре. При этом учитываются результаты специальной оценки условий труда.

Рассчитывая продолжительность отпуска, работодатель может пользоваться некоторыми нормативными актами, которые были приняты довольно давно, однако продолжают действовать в той части, которая не противоречит ТК РФ. К ним относятся, например:

·постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

·приказ Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России и ФПС России от 30 мая 2003 г. №225/ 194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

Совмещение профессий (должностей) можно применять, если на обеих должностях класс условии труда совпадает. В ином случае лучше оформить работника по второй должности как совместителя: тогда учет рабочего времени будет вестись отдельно для каждой должности, что избавит работодателя от путаницы со льготами. При этом очень важно, чтобы название должностей и структурных подразделений четко соответствовали, названиям, указанным в постановлении Правительства РФ от 29.10. 2002 г. №7812. Иначе ваши работники лишатся права на досрочную пенсию.

Часть дополнительного отпуска может быть заменена денежной компенсаций. Вот условия, при которых замена возможна:

·компенсируется только часть дополнительного отпуска, которая превышает 7 календарных дней;

·отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором предусмотрена возможность такой замены и ее порядок;

·с работником заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, где установлена отдельная денежная компенсация на условиях отраслевого соглашения и коллективного договора.

Следует обратить внимание, что условия компенсации части дополнительного отпуска медработникам деньгами должны быть прописаны как в отраслевом соглашении, так и в коллективном договоре.

Дополнительный отпуск может быть использован работником либо отдельно, либо вместе с основным. Его продолжительность зависит от того, сколько времени медработник отработал во вредных условиях (ч. 3 ст. 121 ТК РФ).

Дополнительные отпуска, предоставляемые педагогическим работникам образовательных учреждений, занимают особую позицию среди данных отпусков. Работники данной категории имеют право на длительный отпуск сроком до одного года при условии непрерывной преподавательской работы и не реже чем через каждые десять лет. Условия, порядок предоставления и возможность оплаты данного отпуска регулируется уставом образовательного учреждения и (или) учредителем (ст. 335 ТК РФ).

Кроме дополнительных отпусков, которые устанавливаются ТК РФ, по сущности, представляющие компенсацию за тяжелые условия труда, действующим законодательством определяются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска стимулирующего характера. Они полагаются, например, за длительный стаж работы в отношении конкретной профессии или в организации, выслугу лет. Их длительность, порядок и условия предоставления определены федеральными законами и иными нормативными актами.

Условия и порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого стимулирующего отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, — органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

**2.2 Порядок предоставления дополнительных отпусков**

Порядок предоставления дополнительных отпусков установлен трудовым законодательством (ст. ст. 116-121 ТК РФ). Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Как уже говорилось выше, дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются лишь определенной категории лиц, работающих у работодателя. Из статьи 116 ТК РФ следует, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

— работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 117 ТК РФ);

работникам, имеющим особый характер работы (статья 118 ТК РФ);

работникам с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ);

Кроме этого, дополнительные отпуска вправе самостоятельно устанавливать для своих работников и работодатели, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается, что следует из статьи 120 ТК РФ. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. В свою очередь, выходные дни в продолжительность отпуска включаются, поскольку он исчисляется не в рабочих, а в календарных днях (статья 115 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Так как все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска должны исчисляться в календарных днях, перевод рабочих дней дополнительного оплачиваемого отпуска в календарные дни отпуска осуществляется по предложенной Минтруда России (Письмо от 01.02.2002 №625-ВВ) методике:

от даты начала основного отпуска отсчитывается количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней);

после чего от даты, следующей за последним днем основного отпуска, отсчитывается количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю и определяется дата последнего дня отпуска;

после этого общий период отпуска переводится в календарные дни за вычетом нерабочих праздничных дней, приходящихся на период отпуска.

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).

Решением Верховного Суда РФ от 15.04.2004 г. №ГКПИ2004-481, оставленным без изменения Определением Верховного Суда РФ от 08.07.2004 г. №КАС04-266, указано, что ТК РФ не устанавливает механизма исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск. Пунктом 10 «Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» такой порядок определен и подлежит применению в силу ч. 1 ст. 423 ТК РФ.

Согласно п. 10 «Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» при исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Работодатели обязаны предоставлять оплачиваемые отпуска работникам ежегодно, на что указывает статья 122ТК РФ. Заметим, что речь идет не о календарном годе, который длится с 1 января по 31 декабря, а о годе рабочем, что косвенно подтверждают Письма Роструда от 24.12.2007 г. №5277-6-1 и от 08.06.2007 г. №1921-6. При этом под рабочим годом понимается период времени, начиная с числа и месяца, когда работник был принят на работу, до этого же числа следующего года. Например, работник принят на работу 15.02.2016 г., соответственно, отпуск ему будет предоставляться за рабочий год с 15.02.2016 г. по 14.02.2017 г. Напомним, что рабочий год указывается в Приказе (распоряжении) о предоставлении отпуска работнику (работникам), в строке «За период работы». Причем границы рабочего года могут смещаться.

С 01.01.2013 г. организации вправе применять как формы первичных учетных документов, разработанных ими самостоятельно, с учетом требований Федерального закона от 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете», так и унифицированные формы, разработанные Госкомстатом России, которые до указанной даты применялись экономическими субъектами в обязательном порядке.

Если организацией принято решение о применении унифицированных форм и это решение закреплено в установленном Законом №402-ФЗ порядке, для документального оформления отпуска следует использовать формы N Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику» и N Т-6а «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам», утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (далее — Постановление №1).

В общем случае право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, что следует из абзаца второго статьи 122 ТК РФ. Следовательно, лица, работающие у данного работодателя первый год, имеют право на отпуск, начиная с седьмого месяца работы, если в течение шестимесячного периода у них не было перерывов в работе, которые в соответствии со статьей 121 ТК РФ не включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Напомним, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

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

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, что предусмотрено тем же абзацем 2 статьи 122 ТК РФ.

Обратите внимание, что некоторым категориям работников работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы, если данные работники напишут соответствующее заявление. К указанной категории лиц относятся:

женщины — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (статья 260 ТК РФ);

работники в возрасте до восемнадцати лет (статья 267 ТК РФ);

работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Кроме того, по заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск в удобное время следующим категориям граждан:

мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (абзац 4 статьи 123 ТК РФ);

совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (часть 1 статьи 286 ТК РФ, часть 2 статьи 287 ТК РФ);

работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска (часть 2 статьи 125 ТК РФ);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ);

родителям (опекунам, попечителям), сопровождающим ребенка в возрасте до 18 лет, который поступает в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности, если организация-работодатель находится в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности (часть 5 статьи 322 ТК РФ);

гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (пункт 5 статьи 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (далее — Закон РФ №1244-1);

инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы (пункт 2 части 1 статьи 13 Закона РФ №1244-1);

гражданам, принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившие в 1988-1990 годах службу в зоне отчуждения (статья 15 Закона РФ №1244-1);

отдельным категориям военнослужащих (пункт 12 статьи 29 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16.09.1999 г. №1237);

супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 (бэр) (пункт 15 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 г. №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (пункт 2 статьи 6 Федерального закона от 09.01.1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (статья 23 Федерального закона от 20.07.2012 г. №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

отдельным лицам, участвовавшим в военных действиях или пострадавшим от них (подпункт 17 пункта 1 статьи 14, подпункт 13 пункта 1 статьи 15, подпункт 11 пункта 1, подпункт 4 пункта 2, подпункт 3 пункта 3 статьи 16, пункт 9 статьи 17, подпункт 9 пункта 1 статьи 18, подпункт 10 пункта 1 статьи 19 Федерального закона от 12.01.1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах».

Отметим, что приведенный перечень лиц не является исчерпывающим. Категории лиц, имеющих право на отпуск в удобное для них время, также могут быть утверждены иными законодательными актами Российской Федерации и локальными нормативными актами организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. Такая очередность определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Отметим, что график отпусков может составляться по унифицированной форме N Т-7, утвержденной Постановлением №1. Напомним, что с 01.01.2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению.

При составлении графика отпусков необходимо учитывать положения действующего законодательства Российской Федерации, специфику деятельности работодателя и пожелания работников.

Необходимо отметить, что о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала, что следует из статьи 123 ТК РФ.

Нередко встречаются нарушения законодательства в области предоставления отпусков, в том числе и дополнительных. Рассмотрим типичные из них.

1. График отпусков. На сегодняшний день по данным территориальных отделений государственной инспекции труда в регионах самым часто встречающимся нарушением является отсутствие графика отпусков или его несоблюдение.

Как оказалось, некоторые работодатели или вовсе не составляют график, или делают это с большим опозданием. А между тем ст. 123 ТК РФ обязывает утверждать график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (например, график на 2014 г. нужно утвердить не позднее 17 декабря 2013 г.).

У некоторых работодателей сотрудники ходят в отпуск «не по графику». В таких случаях в график должны быть внесены соответствующие изменения на основании приказов работодателя и заявлений работников (о переносе отпуска, о досрочном предоставлении отпуска).

В процедуре утверждения графика есть важный момент — учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Напомним, что процедура учета такого мнения установлена ст. 372 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель перед утверждением графика должен направить его проект в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Последний — не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта графика может направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Если профсоюз не согласен с проектом либо предлагает его усовершенствовать, работодатель должен либо согласиться с мнением, либо в течение трех дней после получения ответа провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять график.

Как видим, на согласование графика с профсоюзным органом также требуется время, поэтому рекомендуем начать составлять график заранее, а не делать все в последний день.

. Неуведомление работников о начале отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Этого требует ст. 123 ТК РФ. Однако не все работодатели соблюдают данное требование. А между тем нарушение сроков уведомления работника о начале отпуска влечет для работодателя определенные последствия. Так, на основании ст. 124 ТК РФ в таком случае работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

. Деление отпуска на части. На основании ст. 125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Однако такое разделение может быть произведено только по соглашению между работником и работодателем. Но работодатели довольно часто делят отпуск, не запрашивая мнение работника по данному вопросу. Это является нарушением трудового законодательства, и ГИТ может наложить на работодателя административный штраф.

Деление отпуска обычно отражается в графике, где указывают сразу два периода по 14 календарных дней. Однако при таком оформлении у ГИТ может возникнуть вопрос о наличии согласия работника на такое разбиение отдыха. Как работодателю доказать, что работник согласен использовать отпуск частями? Он может представить письменное соглашение, дополнительное к трудовому договору. А может — заявление работника, если в графике указан один период отпуска продолжительностью 28 календарных дней, а работник просит разбить его на части.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска каждая его часть должна быть предоставлена в текущем рабочем году, за который дается отпуск. Это правило распространяется как на основной, так и на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуска. Несоблюдение этого правила означает, что часть отпуска должна быть перенесена на следующий рабочий год.

Таким образом, возможны следующие варианты деления отпуска: две части (14 + 14 календарных дней) и три части (14 + 7 + 7 календарных дней).

В графике отпусков должны быть указаны даты начала и окончания отпуска. Если было решено разделить отпуск, например, на три части, то для каждой из них определяются даты начала и окончания. В график отпусков включаются и все накопленные за предыдущие годы дни отпуска.

О нарушении законодательства можно говорить, если в графике отпусков:

запланировано предоставить работнику не более двух недель отпуска в год;

определены даты отпуска (частей отпуска), но фактически отпуск не предоставлен и не оформлены документы о его переносе.

. Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Согласно ст. 122 ТК РФ отпуск должен предоставляться ежегодно. При этом запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет и лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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. Однако прямым нарушением трудового законодательства является отказ в отпуске до истечения названного срока гражданам отдельных категориям. В частности, на основании ст. 122 ТК РФ к таким категорий относят:

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

работников в возрасте до 18 лет;

работников, усыновивших ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

работников в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренной у данного работодателя.

. Перенесение отпуска. На основании ст. 124 ТК РФ перенос отпуска возможен в случаях, когда работник:

болел во время отпуска;

исполнял во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственные обязанности, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

В данных случаях отпуск переносится на срок, определяемый работодателем, с учетом пожеланий работника.

Кроме этого, в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Например, рабочий год работника — с 20.03.2012 по 19.03.2013. У работника было перенесено 14 дней отпуска по производственной необходимости. Следовательно, эти 14 дней работник должен использовать до 19.03.2014.

. Непредоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Не секрет, что работник не всегда обращается в ГИТ за разрешением трудового спора — иногда он сразу идет в суд. В 2012 г. суды рассмотрели достаточно большое количество исков работников с требованием предоставить им дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда. Так, Решением Междуреченского городского суда Кемеровской области от 01.06.2012 исковые требования К. о предоставлении дополнительных отпусков к ОАО «Распадская» были удовлетворены, так как в ходе судебного разбирательства суд установил, что условия труда К. по результатам аттестации рабочих мест являются вредными.

Аналогичные выводы содержатся в Апелляционном определении Амурского областного суда от 22.08.2012 по делу №33АП-2340/12. Судебная коллегия по гражданским делам Амурского областного суда установила, что гр-н М. обратился в суд с иском к ОАО «РЖД» о понуждении предоставления дополнительного отпуска. В обоснование требований указал, что в ходе проверки, проведенной Сковородинской транспортной прокуратурой по коллективному заявлению машинистов Сковородинской дистанции пути Забайкальской дирекции инфраструктуры Забайкальской железной дороги филиала ОАО «РЖД» установлено, что должности машинистмотовоза и машинист автомотрисы, которые занимают истцы, относятся к вредным условиям труда. Однако, ни в коллективном договоре, ни в заключенных с работниками дополнительных соглашениях к трудовому договору, режим рабочего времени не оговорен, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предусмотрен, дополнительный отпуск и надбавка к тарифной ставке за вредные условия труда также не предусмотрены. Дополнительный отпуск за вредные условия труда в 2010-2011 году истцам не предоставлялся.

Подобная ситуация прослеживается и в Апелляционном определении Кемеровского областного суда от 04.08.2012 по делу №33-8399. Судебная коллегия по гражданским делам Кемеровского областного суда установила, что гр-н Б. обратился в суд с иском к Открытому акционерному обществу «Распадская» о признании действий работодателя по предоставлению дополнительных отпусков в связи с их неправильным исчислением не соответствующим законодательству РФ, обязании ответчика предоставить дополнительный отпуск продолжительностью 112 дней в соответствии с действующим законодательством РФ, взыскании с ответчика компенсации морального вреда на основании ст. 237 ТК РФ в сумме 150 000 руб.

Требования были мотивированы тем, что в течение периода работы в ОАО «Распадская» с 06.10.1993 г. по 30.09.1996 г., с 12.03.1999 г. по настоящее время по профессии машинист подземного электровоза, дополнительный отпуск за работу во вредных условиях предоставлялся работодателем не в полном объеме. Судом постановлено признать действия Открытого акционерного общества «Распадская» по предоставлению дополнительного отпуска Б. за работу во вредных условиях труда не в полном объеме незаконными, обязать Открытое акционерное общество «Распадская» предоставить Б. дополнительный отпуск за работу во вредных условиях в количестве 5 дней за рабочий год с 12.03.2010 г. по 12.03.2011 г.

Напомним, что согласно ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов. Минимальная продолжительность такого отпуска составляет семь календарных дней (Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870).

Нарушением трудового законодательства будет и не предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за особые условия труда и ненормированный рабочий день лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях. Напомним, что согласно ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

. Оплата отпуска. По отчетам, размещенным на сайтах ГИТ в регионах, самое частое нарушение, которое совершают работодатели в части предоставления отпусков, — это несвоевременная их оплата и невыплата компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении. Причем с требованием устранить нарушение прав работники обращаются не только в ГИТ, но и в суд.

На основании ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Довольно распространена ситуация, когда работодатели оплачивают отпуск за день до него или через пару дней после его окончания. Некоторые работодатели берут заявление с работников о том, что последние не возражают против оплаты отпуска после его окончания или в день выплаты заработка. Это прямое нарушение трудового законодательства.

Так, постановлением ГИТ в г. Москве от 27.04.2012 генеральный директор ООО «МясновЪ-77» признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и подвергнут административному наказанию в виде штрафа за нарушение сроков оплаты отпусков работникам: отпуск начался 08.03.2012, а оплачен 07.03.2012; начался 06.03.2012 — оплачен 06.03.2012; начался 12.03.2012 — оплачен 11.03.2012; начался 03.03.2012 — оплачен 05.03.2012. Данное постановление обжаловалось ООО «МясновЪ-77», однако судебные инстанции оставили его в силе (Решение Московского городского суда от 04.12.2012 по делу №7-2297).

Статья 127 ТК РФ обязывает выплатить работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. Но некоторые производят окончательный расчет, выплачивают выходные пособия, а про компенсацию «забывают». Если работник обратится в ГИТ или суд, компенсацию за неиспользованный отпуск все равно придется выплатить, только уже с дополнительной компенсацией.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ). В ст. 127 ТК РФ закреплен особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника — выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска.

. Не предоставление отпуска без оплаты в установленных ТК РФ случаях. Согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Однако в некоторых случаях работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы определенной продолжительности. Назовем некоторые категории работников, которым работодатель не вправе отказать в предоставлении такого отпуска:

участники Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

пенсионеры по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

инвалиды — до 60 календарных дней в году;

работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней.

В судебной практике немало исков работников с требованием о предоставлении отпуска без оплаты или о выплате компенсации за не предоставление, в которых они выходят победителями. Вот подтверждение.

К.М. обратился в суд с иском к ЗАО «Ю…» о взыскании компенсации морального вреда. Свои требования он мотивировал тем, что обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему отпуска продолжительностью один календарный день без сохранения заработной платы. Однако ответа на заявление истца от работодателя не последовало. В указанный в заявлении день К.М. на работу не вышел. Сотрудниками ЗАО был составлен акт об отсутствии истца на рабочем месте.

В ходе судебного разбирательства по делу суд установил, что истец является ветераном боевых действий и имеет права и льготы, установленные Федеральным законом от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах», и свой отпуск еще в полном объеме не использовал.

В силу ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в том числе в случаях, установленных федеральными законами, коллективным договором. Подпункт 11 п. 1 ст. 16 названного Закона устанавливает право ветеранов боевых действий на использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

Оценивая вышеизложенные обстоятельства, суд решил, что работодатель обязан был предоставить истцу отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время. Таким образом, установив факт нарушения трудовых прав истца, суд взыскал в его пользу компенсацию морального вреда (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.12.2012 №33-16784/2012).

**3. Характеристика отдельных видов дополнительных отпусков**

**3.1 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Условия труда в соответствии со ст. 209 ТК РФ — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Условия труда классифицируются согласно критериям, установленным в Руководстве Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда».

Условия труда подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные, опасные.

Оптимальные условия труда (1-й класс) — условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы производственных факторов установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2-й класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, и возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые условия труда относят к безопасным.

Вредные условия труда (3-й класс) характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работающего и / или его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

-я степень 3-го класса — уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению производственно обусловленной заболеваемости (что проявляется повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и в первую очередь теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных вредных факторов), появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 лет и более);

-я степень 3-го класса — условия труда характеризуются такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (производственно обусловленной) патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

-я степень 3-го класса — условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4-й класс) характеризуется уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений.

Работа в опасных условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна осуществляться при применении соответствующих средств индивидуальной защиты и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

Вредный фактор рабочей среды — фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства.

Вредными факторами могут быть:

. Физические факторы:

температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение;

неионизирующие электромагнитные поля (ЭМП) и излучения — электростатическое поле; постоянное магнитное поле (в т.ч. гипогеомагнитное);

электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц); широкополосные ЭМП, создаваемые ПЭВМ;

электромагнитные излучения радиочастотного диапазона; широкополосные электромагнитные импульсы;

электромагнитные излучения оптического диапазона (в том числе лазерное и ультрафиолетовое);

ионизирующие излучения; производственный шум, ультразвук, инфразвук;

вибрация (локальная, общая); аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия;

освещение — естественное (отсутствие или недостаточность), искусственное (недостаточная освещенность, пульсация освещенности, избыточная яркость, высокая неравномерность распределения яркости, прямая и отраженная слепящая блесткость);

электрически заряженные частицы воздуха — аэроионы.

. Химические факторы:

химические вещества, смеси, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и / или для контроля которых используют методы химического анализа;

. Биологические факторы — микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы — возбудители инфекционных заболеваний.

. Факторы трудового процесса.

тяжесть труда;

напряженность труда.

При определении продолжительности отпуска следует руководствоваться следующими нормативными документами:

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22, с изменениями, дополнениями и редакционными уточнениями, утвержденными Постановлениями Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС;

Инструкция о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная Постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. №273/П-20 (далее — Инструкция №273).

Дополнительный отпуск предоставляется рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев. Данное требование установлено Инструкцией №273. Если рабочий, инженерно-технический работник или служащий в рабочем году проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

В тех случаях, когда у работника право на ежегодный (основной) и дополнительный отпуск возникает в различное время, то эти отпуска предоставляются ему одновременно и полностью. При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется раздельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам.

Право на отпуск за первый рабочий период возникает по истечении шести месяцев работы. При этом дополнительный отпуск за работу во вредных или опасных условиях в полном размере предоставлен быть не может. Что касается отпусков за второй и последующие рабочие периоды, которые могут предоставляться независимо от времени, прошедшего с момента окончания предыдущего отпуска, то отпуск за работу во вредных или опасных условиях должен предоставляться в полном размере.

Следует также отметить перечень периодов, установленных п. 8 Инструкции №273, в течение которых работник фактически не работал во вредных или опасных условиях, но за ним сохранялись место работы и средний заработок. К таким периодам относятся периоды временной нетрудоспособности, включая отпуск по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года, а также время выполнения государственных и общественных обязанностей.

В соответствии с п. 10 Инструкции №273 количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Согласно п. 4 Инструкции №273 правом на дополнительный отпуск пользуются инженерно-технические рабочие и служащие, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам, независимо от того, в какой отрасли экономики находятся эти производства и цехи. Также Инструкцией №273 определен вид работ, при которых отпуск предоставляется независимо от того, в каком производстве или цехе они выполняются.

Согласно п. 8 Инструкции №273 руководство предприятия не имеет право не предоставлять дополнительный отпуск, если он предусмотрен данной Инструкцией. Если сотрудник имеет право на дополнительный отпуск согласно Инструкции №273 по нескольким основаниям, то воспользоваться он может только одним.

Таким образом, работник вследствие перехода с одного рабочего места на другое в течение рабочего года теряет (полностью или частично) или приобретает право на получение дополнительного отпуска. В этом случае право на получение основного и дополнительных отпусков возникает одновременно, но дополнительные отпуска предоставляются согласно п. 9 Инструкции №273 пропорционально фактически отработанному времени в соответствующих условиях.

При определении фактически отработанного времени учитываются не только отработанные дни, но и количество отработанных часов. При расчете дней, отработанных во вредных условиях, будут учитываться только те дни, в которых работник был занят более половины рабочего дня.

Еще одна отличительная особенность основного от дополнительного отпуска за работу во вредных условиях — согласно ст. 126 ТК РФ дополнительный отпуск не может быть заменен денежной компенсацией. Компенсация за дополнительный отпуск полагается только при увольнении работника. Размер компенсации определяется пропорционально проработанному в соответствующих условиях времени.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными условиями труда 2, 3 либо 4 степени, либо опасными условиями труда, установлена в размере не менее 7 календарных дней (в силу ст. 117 Трудового кодекса РФ). При этом, наличие вредных и (или) опасных условий труда должно быть подтверждено результатами специальной оценки условий труда.

Стоит сказать несколько слов о специальной оценке условий труда и изменениях в Законодательстве, которые были приняты в конце 2013 г.

До 2014 г. понятия «специальная оценка условий труда» не существовало в трудовом законодательстве РФ. Работодатели раньше должны были проводит «аттестацию рабочих мест по условиям труда», а статьи Трудового кодекса РФ, касающиеся предоставления дополнительного отпуска «вредникам», выглядели несколько иначе.

Раньше в ст. ст. 117 и 219 ТК РФ было указано, что размер дополнительного отпуска (как и других компенсаций) устанавливается Правительством. По ряду причин Правительством РФ не были в полном объеме установлены необходимые гарантии и компенсации, а потому применялись акты СССР, регулирующие эти вопросы.

Помимо этого, дополнительный отпуск предоставлялся раньше всем работникам, у которых по результатам аттестации на рабочем месте была выявлена вредность (или опасные условия труда).

В конце 2013 г. были приняты Законы, существенно изменившие действующее трудовое законодательство. В ТК РФ, в частности в ст. 219, было прямо прописано, что гарантии «вредникам» прописываются в ТК РФ, а не устанавливаются Правительством, как было раньше. В ст. 117 ТК РФ закрепили право «вредников» на минимальный дополнительный отпуск в размере 7 календарных дней.

Таким образом, поскольку уровень гарантий был однозначно установлен в ТК РФ, на наш взгляд, применение актов бывшего СССР, устанавливающих уровень гарантий и компенсаций «вредникам», в т. ч. Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22, для работодателей более не обязательно.

Так как в актах СССР, например, в уже названном Списке, были установлены значительные дополнительные отпуска для работников, многие из них в настоящее время ощутили значительное снижение уровня предоставляемых им компенсаций. Работодатели стремятся уменьшить дополнительный отпуск «вредников» до минимума, закрепленного в ТК РФ, т.е. до 7 календарных дней.

При этом важно знать, что согласно Закону, которым вносились изменения в трудовое законодательство (см. п. 3 ст. 15 Закона от 28.12.2013 №421-ФЗ), не должен снижаться уровень гарантий тех работников, которые на момент принятия изменений уже трудились в организации.

Нам представляются дискриминационными эти положения Закона, получается, что для «ранее работавших работников» сохраняется прежний уровень гарантий, а для принятых в 2014 г. и позднее — в соответствии с трудовым законодательством по состоянию на 01.01.2014 г. Вместе с тем, это Закон и на него вполне можно ссылаться. Отметим, что работодателю достаточно договориться с работником об увольнении, а потом вновь принять его, чтобы работник перестал считаться «ранее работавшим» и получал гарантии в меньшем размере.

Если в коллективном договоре, который заключен в Вашей организации, указано, что при определении размера доп. отпуска «вредников» применяется Список 1974 года или установлен размер доп. отпуска, превышающий установленный в ТК РФ, то у работодателя нет законных оснований не выполнять это условие коллективного договора. Иными словами, если в коллективном договоре есть ссылка на Список при определении дополнительного отпуска, то Список обязателен для применения работодателем.

Достаточно любопытно и то, что по нынешнему законодательству не все работники, у которых выявлена вредность, могут претендовать на дополнительный отпуск. Этой привилегии лишены работники, у которых по результатам спецоценки условий труда выявлена вредность 1-ой степени. Спецоценка, как было указано выше, пришла на смену аттестации рабочих мест по условиям труда. Спецоценка обязательна для всех работодателей (кроме физических лиц, не являющихся ИП.

Также не проводится в отношении надомников и дистанционных работников). Порядок проведения спецоценки условий труда регулируется ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. №426-ФЗ. Согласно ст. 14 этого Закона условия труда могут быть: оптимальными, допустимыми, вредными и опасными.

Дополнительный отпуск по ст. 117 ТК РФ полагает работникам с вредными или с опасными условиями труда. Вредные условия труда подразделяются на 4 степени. Если до 2014 г. работник, у которого была выявлена любая степень вредности, мог претендовать на дополнительный отпуск, то теперь доп. отпуск не полагается при вредности 1-ой степени (эти работники получают лишь денежную доплату).

Это выглядит очень странным с учетом того, что согласно п. 1 ч. 4 ст. 14 ФЗ «О специальной оценке условий труда» вредные условия труда 1 степени — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья.

То есть законодатель сам указывает, что на таких рабочих местах работникам требуется более длительный период восстановления после воздействия вредных факторов, а соответственно и более длительный отдых, но лишает этих работников сокращенного рабочего дня и дополнительного отпуска, предоставляя лишь небольшую денежную компенсацию. Тем не менее, факт остается фактом, этой категории работников дополнительный отпуск теперь не предоставляется.

С результатами спецоценки на Вашем рабочем месте Вы должны быть ознакомлены своим работодателем. Он обязан ознакомить с ними работника под роспись в силу ч. 5 ст. 15 названного Закона. Если по результатам специальной оценки условий труда не выявлено вредных и (или) опасных производственных факторов, то работник не имеет права на дополнительный отпуск, что следует из ч. 4 ст. 219 ТК РФ.

Итак, если иное не предусмотрено трудовым договором, коллективным договором или Федеральным законом, «вредникам» полагается 7 календарных дней дополнительного отпуска.

Несмотря на то, что в ТК РФ установлены минимальные размеры дополнительного отпуска, в некоторых Законах РФ и принятых в их исполнение подзаконных актах установлены повышенные размеры дополнительного отпуска отдельным категориям работников.

К примеру, в соответствии с п. 1 ст. 22 ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» и с Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 №482 установлена повышенная продолжительность дополнительного отпуска медицинским и иным работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Этим же Постановлением Правительства РФ установлены повышенные дополнительные отпуска за вредность работникам, участвующим в оказании психиатрической и противотуберкулезной помощи.

Среди прочих условий, необходимых для получения дополнительного отпуска, следует учитывать, что в стаж работы, дающий право на доп. отпуск, будет включаться только время, фактически отработанное в соответствующих условиях.

Согласно п. 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 №273/П-20 в стаж, необходимые для предоставления дополнительного отпуска, включаются только те дни, когда работник фактически работал не менее половины рабочего дня в соответствующих условиях.

Согласно этому же пункту Инструкции, в Списке могло содержаться указание на то, что работник является «постоянно занятым» или «постоянно работающим» в соответствующих условиях. В таком случае в стаж для дополнительного отпуска засчитывалась только работа в течение полного рабочего дня.

Аналогичных положений не содержится в трудовом законодательстве РФ, а Список и Инструкция к нему, как мы уже писали выше, противоречат ТК РФ и не должны применяться.

Однако мы не думаем, что подход судов и контролирующих органов по этому вопросу изменится. Представляется, что в стаж работы, дающей право на отпуск за вредность, будут включаться только те дни, когда Вы трудились во вредных (опасных) условиях более половины рабочего дня.

Если работники трудились на разных производствах, цехах, профессиях и должностях, каждая из которых дает право на дополнительный отпуск, но разной продолжительности, подсчет времени, которое было проработано во вредных условиях, производится отдельно по каждой работе, исходя из предусмотренной Законом, трудовым или коллективным договором длины дополнительного отпуска для работников таких производств, профессий, производств, цехов.

Если основной ежегодный оплачиваемый отпуск запрещается не предоставлять в течение двух лет подряд, то дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работодатель обязан предоставлять ежегодно. Не вправе работодатель и пытаться отозвать работника из данного дополнительного отпуска, как не вправе заменить этот отпуск денежной компенсацией, за исключением случаев увольнения работника.

**3.2 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы**

В соответствии со ст. 118 ТК РФ отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы.

Трудовой кодекс РФ в целом и статья 118 в частности не раскрывают, что именно законодатель имел в виду под особенностями выполнения работы, а равно и под термином «особый характер работы». Представляется, что данные понятия используются в качестве синонимов, т.е. особый характер работы — это, по сути, работа, характеризующаяся особенностями ее выполнения. Полагаем, что в данном случае речь идет об определенных условиях, обстоятельствах внешней среды, в которых выполняется работа.

Так, к таким работам отнесена работа в военизированных горноспасательных частях, военизированных аварийно-спасательных частях, работа работников связи или транспорта и т.п. Подобные примеры позволяют сделать вывод о том, какие примерно условия нормотворческие органы относят к особому характеру работы.

Кроме того, ст. 100 ТК РФ установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Таким образом, можно сделать вывод, что «особый характер труда» — это оценочная категория, наполнение которой содержанием предоставлено Правительству РФ.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ.

При предоставлении отпуска за особые условия труда учитываются особенности выполнения трудовой функции, связанной с получением сведений, составляющих государственную тайну, с работой в отдельных государственных организациях, в частности, в суде, прокуратуре, органах уголовно-исполнительной системы, при прохождении государственной службы.

Во исполнение названного Постановления принят ряд нормативных правовых актов. Например, Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности, утвержденное Приказом Минпромторга России от 16.09.2008 №145, предусматривает, что оперативный состав военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности в соответствии с законодательством РФ имеет право на дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии с законодательством РФ.

Работники военизированных аварийно-спасательных частей в соответствии с законодательством РФ имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные отпуска (п. 14 Положения об особенностях регулирования работы, режимов труда и отдыха отдельных категорий работников военизированных аварийно-спасательных частей, осуществляющих аварийно-спасательное обслуживание организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), утвержденного Приказом Минпромэнерго России от 09.01.2007 №1).

Плавающий состав судов рыбопромыслового флота в соответствии с действующим трудовым законодательством пользуется правом на ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска (п. 15 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утвержденного Приказом Госкомрыболовства России от 08.08.2003 №271).

Члены экипажей судов в соответствии с законодательством РФ пользуются правом на ежегодные основные оплачиваемые отпуска и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденного Приказом Минобороны России от 16.05.2003 №170).

Одной из разновидностью данного отпуска следует признать дополнительные оплачиваемые отпуска, которые предоставляются за непрерывный стаж работы в указанных организациях. Например, судье на основании п. 2 ст. 19 Закона PФ «О статусе судей в Российской Федерации» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом стажа работы по юридической профессии:

) при стаже работы от 5 до 10 лет — продолжительностью 5 рабочих дней;

) при стаже работы от 10 до 15 лет — 10 рабочих дней;

) при стаже работы свыше 15 лет — 15 рабочих дней. Данный отпуск также пересчитывается в календарные дни.

За каждые шесть дней отпуска в рабочих днях предоставляется семь дней отпуска в календарных днях. Поэтому при переводе пяти рабочих дней в календарные получается пять календарных дней.

Дополнительный отпуск за стаж работы предоставляется и врачам общей практики, семейным врачам и медицинским сестрам при стаже работы более трех лет продолжительностью три календарных дня (постановление Правительства РФ №1588 от 30 декабря 1998 года).

Отпуск за особые условия труда установлен работникам лесной промышленности и лесного хозяйства в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, утвержденным 29 октября 1980 года Госкомтрудом и ВЦСПС. Работникам, работающим в многосменном режиме, должен предоставляться отпуск продолжительностью 4 календарных дня.

**3.3 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем**

В соответствии с нормами ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Действующее трудовое законодательство не содержит определения понятия «режим рабочего времени»; обычно под режимом рабочего времени понимается порядок распределения времени работы работников в течение календарного периода (суток, недели, месяца). К элементам режима рабочего времени относятся:

продолжительность (вид) рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя;

чередование рабочих и нерабочих дней;

продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);

число смен в сутки;

время начала и окончания работы;

время перерывов в работе;

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

другие в случае необходимости (например, начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) при режиме гибкого рабочего времени).

Режим рабочего времени для всех работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются обязательным локальным нормативным актом для каждого работодателя. В случае если режим рабочего времени конкретного работника отличается от общеустановленных правил, он закрепляется в трудовом договоре.

Кроме правил внутреннего трудового распорядка и трудового договора, регламентация режима рабочего времени возможна в коллективном договоре и в соглашении, а также в уже упомянутых выше Положениях об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников.

Разновидностями режимов рабочего времени (или особыми режимами работы) являются:

ненормированный рабочий день,

гибкое рабочее время,

сменная работа,

разделение рабочего дня на части,

суммированный учет рабочего времени (несмотря на то, что в данном случае речь идет об учете рабочего времени, мы условно отнесли суммированный учет рабочего времени к разновидностям режима работы, так как при таком учете рабочего времени работа в течение дня, недели, месяца и т.д. распределяется совершенно специфическим образом)

Определение понятия «ненормированный рабочий день» содержится в ст. 101 ТК РФ: это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

При установлении работнику такого режима рабочего времени (а устанавливается он в трудовом договоре) для привлечения его к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени согласия работника получать каждый раз (как, например, для привлечения к сверхурочной работе) не требуется (фактически оно уже получено заранее при подписании трудового договора), и эта дополнительная работа не будет являться сверхурочной и не будет оплачиваться в повышенном размере.

Однако это не означает, что работник будет обязан работать без каких-либо ограничений по времени. Рамки рабочего времени таковы:

работникам с ненормированным рабочим днем, так же как и другим работникам, устанавливается общий режим рабочего времени, в том числе продолжительность рабочей недели, время начала и окончания работы, перерывов в работе и пр.;

освобождение от работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на общих основаниях;

привлечение к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени осуществляется: 1) по распоряжению работодателя, 2) при необходимости и 3) эпизодически (т.е. время от времени, не систематически);

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Оформление рассматриваемого режима рабочего времени включает в себя:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, например в правилах внутреннего трудового распорядка;

включение условия о работе с ненормированным рабочим днем в трудовой договор:

установление в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня.

Продолжительность определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Таким образом, в коммерческих организациях продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего распорядка. Если организация финансируется из бюджета, то продолжительность дополнительного отпуска устанавливают:

Правительство РФ — для организаций, финансируемых из федерального бюджета;

органы власти субъекта РФ — для организаций, финансируемых из бюджета субъекта РФ;

органы местного самоуправления — для организаций, финансируемых из местного бюджета.

С коммерческими организациями все понятно. А вот если организация получает средства из федерального бюджета, при назначении дополнительного отпуска работникам с ненормируемым рабочим днем ей следует руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. №884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (далее — Правила №884).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом организации.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Правилами внутреннего распорядка организации могут устанавливать так же продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям в зависимости от объема работ, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Дополнительный отпуск также суммируется с основным ежегодным отпуском. Если по каким-либо причинам дополнительный отпуск был перенесен либо не использован, а также при увольнении, право на отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством для ежегодных отпусков. Размер компенсации рассчитывается с учетом неиспользованных дней отпуска за ненормированный рабочий день.

Организация также имеет право включить затраты по оплате дополнительного более трех дней отпуска в состав расходов при исчислении налога на прибыль. Главным условием данного права является соблюдение порядка предоставления такого отпуска.

**Заключение**

В данной работе нами были выполнены следующие задачи:

)изучено понятие и значение дополнительных отпусков;

)рассмотрена история развития нормативно-правового регулирования дополнительных отпусков;

)определены виды дополнительных отпусков;

)рассмотрен порядок предоставления дополнительных отпусков;

)дана характеристика отдельных видов дополнительных отпусков.

Ежегодный отпуск представляет собой вид времени отдыха, состоящий из установленного числа свободных от работы дней и предоставляемый работнику для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодные отпуска подразделяются на два вида: основной и дополнительный.

Согласно ст. 114 ТК РФ основной ежегодный отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии с трудовым законодательством 28 календарных дней — это минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск является одной из мер социальных гарантий для некоторых работников. Фактически это в некотором смысле — компенсация за труд в особом режиме, например, за ненормированное рабочее время — режим, свойственный труду работников правоохранительных органов (суд, полиция, прокуратура), государственных и аналогичных структур (Счетная палата, таможенные органы, органы государственной власти и местного самоуправления), а также за труд в особых условиях: на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др. (ст. 116 ТК РФ).

Помимо работников, которым право на дополнительный отпуск предусмотрено федеральными законами, такое право может предоставить и сам работодатель, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, что должно быть отражено в коллективном договоре или в локальном нормативном акте.

Цель предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков — нейтрализовать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника, учесть особый характер работы, стимулировать работников к заключению трудового договора в организациях, расположенных в трудных климатических условиях, и т.д. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска зависит от основания его предоставления.

Основным документом, которым регулируются вопросы предоставления отпусков сотрудникам, является гл. 19 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Дополнительные отпуска устанавливаются и предоставляются или в связи с особым характером работы и условий труда (компенсационные), или в качестве меры поощрения (стимулирующие). По сути, возможность предоставления дополнительных стимулирующих отпусков должна определяться работодателем. Хотя действующим в настоящее время законодательством это не установлено, и часть дополнительных отпусков стимулирующего характера осталась в ведении государства.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск зависит от:

)условий труда (ст. 117 Трудового кодекса РФ);

)характера работы (ст. 118 Трудового кодекса РФ);

)ненормированного рабочего дня (ст. 119 Трудового кодекса РФ);

)природно-климатической зоны (ст. 321 Трудового кодекса РФ);

)иных особенностей трудовой деятельности.

Часто встречаются нарушения законодательства в сфере предоставления отпусков, в том числе и дополнительных. Рассмотрим типичные нарушения.

1. График отпусков. В настоящее время по данным территориальных отделений государственной инспекции труда в регионах самым распространенным нарушением является отсутствие графика отпусков либо его несоблюдение.

. Не уведомление работников о начале отпуска. О времени начала отпуска работник обязан быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3. Деление отпуска на части. На основании ст. 125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск способен разделяться на части. Тем не менее, подобное разделение способно быть произведено лишь по соглашению между работодателем и работником.

4. Не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Соответственно ст. 122 ТК РФ отпуск обязан предоставляться каждый год.

5. Перенесение отпуска. На основании ст. 124 ТК РФ перенос отпуска возможен в случаях, когда работник:

болел в процессе отпуска;

исполнял в процессе ежегодного оплачиваемого отпуска государственные обязанности, если для этой цели трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

В данных случаях отпуск переносится на срок, определяемый работодателем, с учетом пожеланий работника.

. Не предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

7. Плата отпуска. Наиболее частое нарушение, которое, в свою очередь, совершают работодатели в части предоставления отпусков, — это несвоевременная их плата и невыплата компенсации за неиспользованный отпуск во время увольнения.

8. Не предоставление отпуска в отсутствие платы в установленных ТК РФ случаях.

**Список использованных источников**

1Анисимов, А.П. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников. — М.: Деловой двор, 2011. — 320 с. — ISBN 978-5-91550-103-3

2Верструнина Л.В., ГусовК.Н., Полетаев Ю.Н. Правовое регулирование труда прокурорских работников в Российской Федерации: научно-практическое пособие. — М.: Проспект, 2014. — 192 с. — ISBN 978-5-392-12458-9

Власов, А.А. Трудовое право: учебное пособие. — М.: Юрайт, 2015. — 210 с. — ISBN 978-5-9916-4263-7

Воробьева, Е.В. Трудовой договор. — М.: Инфра-М, 2014. — 232 с. — ISBN 978-5-903443-82-6

Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник. — М.: Юрайт, 2011. — 528 с. — ISBN 978-5-9916-0893-0, 978-5-9692-0997-8

Гейц, И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени. — М.: Дело и Сервис, — 2015. — 352 с. — ISBN 978-5-8018-3048-7

Гладков, Н.Г. Трудовые споры. — М.: Юрайт, 2014. — 192 с. — ISBN 978-5-9916-3186-0

Головина, С.Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Известия вузов. Правоведение. — 2010. — №2. — 53 — 62 с.

Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: учебник. — М.: Юрайт, 2014. — 398 с. — ISBN 978-5-9916-3230-0

Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. — М.: Кнорус, 2015. — 456 с. — ISBN 978-5-406-03950-2

Желтов, О.Б. Трудовое право. — М.: Флинта, 2012. — 440 с. — ISBN 978-5-9765-1106-4

Зайцева, О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права. — М.: Проспект, 2015. — 180 с. — ISBN 978-5-392-16418-9

Зарипова З.Н., Шавин В.А. Трудовое право: учебник и практикум. — М.: Юрайт, 2015. — 286 с. — ISBN 978-5-9916-5441-8

Захарова Н.А., Резепова В.Е. Трудовое право: учебное пособие. — М.: Омега-Л, 2014. — 256 с. — ISBN 978-5-370-03183-0

Иванчак, А.И. Трудовое право Российской Федерации: практикум. — М.: МГИМО-Университет, 2013. — 356 с. — ISBN 978-5-9228-1001-2

Казанцев В.И., Васин В.Н. Трудовое право. — М.: Академия, 2011. — 432 с. — ISBN 978-5-7695-8191-5

Кондратьева, Е.В. Рабочее время и время отдыха. — М.: Управление персоналом. — 2012. — 152 с. — ISBN 5-98172-029-8

Коробченко В., Кузьменко А. Трудовые споры: учебное пособие. — М.: Проспект, 2014. — 192 с. — ISBN 978-5-392-12311-7

Куренной, А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. — М.: Юстицинформ, 2010. — 192 с. — ISBN 978-5-7205-1062-6

Ланина, И.Б. Отпуска. Учет, расчет, налогообложение и документальное оформление всех видов отпусков. — М.: Инфра-М, 2015. — 224 с. — ISBN 978-5-903443-103-7

Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. — М.: Юрайт, 2015. — 484 с. — ISBN 978-5-9916-5222-3

Оробец В.М., Яковлев Д.А. Трудовое право. — СПб.: Питер, 2010. — 272 с. — ISBN 978-5-49807-926-4

Правовое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. А.Я. Капустина. — М.: Юрайт-Издат, 2012. — 384 с. — ISBN 978-5-9916-2478-7

Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право. — М.: Норма, Инфра-М, 2013. — ISBN 978-5-91768-391-1, 978-5-16-006860-2

Пузаков, С.Я. Трудовое законодательство РФ: практический справочник. — М.: Юрайт, 2014. — 624 с. — ISBN 978-5-9916-1335-4

Радько, Т.Н. Основы трудового права: учебное пособие. — М.: Проспект, 2012. — 16 с. — ISBN 978-5-392-03262-4

Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право: учебное пособие. — М.: Юрайт, 2015. — 206 с. — ISBN 978-5-9916-5002-1

Сапфирова А.А., Волкова В.В. Трудовые споры в России. — М.: Юнити-Дана, 2015. — 88 с. — ISBN 978-5-238-02742-5

Семенихин, В.В. Командировочные и иные аналогичные расходы: компенсация за работу в полевых условиях или экспедиционного характера // Налоги. — 2011. — №4. — 15 — 19 с.

Смирнова, Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. — М.: ГроссМедиа, — 2011. — 128 с. — ISBN 5-476-00336-3

Соловьев, А.А. Трудовое право: конспект лекций. — М.: А-Приор, 2010. — 144 с. — ISBN 978-5-384-00342-7

Трудовое право: практикум / под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. — М.: Юрайт, 2014. — 290 с. — ISBN 978-5-9916-3420-5

Трудовое право: практикум / под ред. И.К Дмитриевой. — М.: Юстицинформ, 2011. — 792 с. — ISBN 978-5-7205-1073-2

Трудовое право: учебник / К.Н. Гусова. — М.: Проспект, 2013. — 340 с. — ISBN 978-5-392-10121-4

Трудовое право: учебник / под ред. В.Л. Гейхмана. — М.: Юрайт, 2015. — 408 с. — ISBN 978-5-9916-5465-4

Федин, В.В. Трудовые споры: теория и практика. — М.: Юрайт, 2013. — 528 с. — ISBN 978-5-9916-2264-6

Федорец, А.Г. Проблемы назначения компенсаций работникам, занятым в особых условиях труда // Кадровик. — 2011. — №10. — 55 — 59 с.

38Хабирова А.И., Рабцевич А.А. Влияние нормирования труда и трудового законодательства на организацию рабочего времени персонала предприятий // Молодой ученый. — 2013. — №5. -402 — 404 с.

39Чижов, Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. — М.: Юстицинформ, 2010. — 152 с. — ISBN 978-5-7205-1060-2

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |