Содержание

1. Введение………………………………………………………….2
2. Понятие и виды отпусков…………………………………….2
3. Продолжительность отпуска…………………………………4
4. Дополнительные отпуска……………………………………..6
5. Отпуск без сохранения средней заработной платы……9
6. Порядок предоставления отпуска………………………….11
7. Литература………………………………………………………..14

Введение

На практике постоянно возникают вопросы, связанные с применением действующего законодательства об отпусках. Это связано прежде всего с его громоздкостью и запутанностью. Особенно остро стоит эта проблема в летнее время, когда в стране начинается сезон массовых отпусков.

В предлагаемой работе рассматриваются вопросы, наиболее часто возникающие у практических работников в связи с определением продолжительности отпуска, порядком суммирования основного и дополнительного отпусков.

**Понятие и виды отпусков**

Отпуск представляет собой свободное от работы время, предоставляемое работникам для отдыха или других целей, в течение которого за ним сохраняется место работы или должность, а также средний заработок в установленных законом случаях. В настоящей статье рассмотрены вопросы, связанные с предоставлением отпусков для отдыха (ежегодных).

Ежегодные отпуска делятся на следующие виды:

ежегодный основной (минимальный и удлиненный);

ежегодный дополнительный.

В законодательстве об отпусках, предоставляемых работникам, используются такие термины, как "ежегодный отпуск", "ежегодный оплачиваемый отпуск", "ежегодный основной отпуск", "дополнительный отпуск", "очередной отпуск". В связи с этим возникает вопрос об их идентичности.

Ежегодный отпуск - общее понятие, которое включает все виды оплачиваемых отпусков для отдыха, на которые имеет право работник в течение года.

Следует отметить, что предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска гарантируется только гражданам, работающим по трудовому договору (ст. 37 Конституции РФ и ст. 66 КЗоТ РФ). Например, если гражданин является индивидуальным предпринимателем или работает по договору подряда, то ему ежегодный отпуск не предоставляется.

В настоящее время не действуют все установленные ранее ограничения на предоставление оплачиваемого отпуска лицам, работающим по совместительству, а также временным и сезонным работникам[[1]](#footnote-1).

Все лица, работающие по совместительству, а также являющиеся временными или сезонными работниками, пользуются правом на отпуск на общих основаниях. При этом продолжительность отпуска рассчитывается пропорционально фактически проработанному времени.

Трудовой договор, заключаемый с временными и сезонными работниками, является срочным трудовым договором, срок действия которого определен законодательством[[2]](#footnote-2). В ряде случаев этот срок может быть меньше 11 месяцев. В такой ситуации указанные категории работников не могут получить отпуск в натуре и реализуют свое право на ежегодный отпуск путем получения компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Право на ежегодный отпуск имеют все лица, работающие по трудовому договору на предприятиях любых организационно-правовых форм независимо от степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (на предприятии или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности или выполняемой работы (основная работа или работа по совместительству), срока трудового договора (контракта) (постоянная работа или временная (сезонная) работа).

Временные и сезонные работники имеют право на оплачиваемый отпуск наравне с другими работниками[[3]](#footnote-3). Однако, в связи с ограничением срока трудового договора этих категорий работников (до 2, 4 месяцев - временные, до 6 месяцев - сезонные), практически реализовать свое право на отпуск они не могут. Вместо отпуска они получают денежную компенсацию пропорционально отработанному времени.

 В соответствии с разъяснениями Министерства труда РФ от 25 ноября 1993 г. N 14[[4]](#footnote-4), всем лицам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе, либо предоставляется компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

 Лица, работающие по трудовому договору у отдельных граждан, а также надомные работники имеют право на отпуск на общих основаниях.

 В течение всего периода отпуска за работником сохраняется его место работы. Увольнение работника или его перевод по инициативе администрации в период нахождения в очередном отпуске не допускается (ч. 2 ст. 33 КЗоТ) за исключением случаев полной ликвидации предприятия.

 Сам работник во время отпуска вправе подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

 Соглашение сторон при заключении трудового договора об отказе от отпуска признается недействительным.

Дополнительный отпуск предоставляется при наличии определенных обстоятельств, предусмотренных правовыми актами, сверх основного отпуска.

Ежегодный отпуск включает в себя как ежегодный основной, так и ежегодный дополнительный отпуск, связанный с особыми условиями труда или учитывающий особенности конкретного работника.

Что касается термина "очередной отпуск", то раньше он использовался в связи с тем, что отпуска подразделялись на очередные и дополнительные. В настоящее время такое деление не применяется. Однако указанный выше термин используется и сейчас и означает отпуск, предоставляемый в соответствии с графиком очередности отпусков, установленным на предприятии (ст. 73 КЗоТ РФ), или ближайший полагающийся работнику отпуск.

Таким образом, ежегодный отпуск представляет собой сумму основного и дополнительного отпусков, на которые имеет право работник. Следовательно, основной отпуск - часть ежегодного отпуска. В случае если работнику не предоставлено право на дополнительный отпуск, то продолжительность ежегодного отпуска равна продолжительности основного отпуска.

Основной отпуск гарантирован работнику независимо от того, где он работает и какую работу выполняет по трудовому договору.

## Продолжительность отпуска

В зависимости от продолжительности основной отпуск бывает минимальным и удлиненным.

В соответствии со ст. 67 КЗоТ РФ минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю. Следует особо подчеркнуть, что ежегодный отпуск не может быть меньше указанной выше продолжительности ни в коем случае, т.е. независимо от того, является работник совместителем или работает в режиме неполного рабочего времени.

Удлиненным называется основной отпуск, если его продолжительность выше минимальной.

Для отдельных категорий работников законодательством установлен основной отпуск большей продолжительности, чем предусмотренный ст. 67 КЗоТ РФ.

Так, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- не менее 31 календарного дня - работникам моложе 18 лет (ст. 178 КЗоТ РФ);

- до 48 рабочих дней - отдельным работникам некоторых научно-исследовательских и культурно-просветительских учреждений, а также учебных заведений, детских учреждений[[5]](#footnote-5);

- не менее 30 календарных дней - государственным служащим[[6]](#footnote-6);

- 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно с оплатой стоимости проезда в пределах территории РФ - прокурорским работникам[[7]](#footnote-7).

Действующее законодательство устанавливает удлиненные отпуска и некоторым другим категориям работников, причем круг лиц, пользующихся такими отпусками, постоянно расширяется.

Следует обратить внимание, что законом определена лишь минимальная продолжительность ежегодного отпуска. В настоящее время с учетом своего финансового положения предприятие само вправе устанавливать для своих работников отпуска большей продолжительности за счет собственных средств (ст. 5 КЗоТ РФ). В таком случае это должно быть закреплено в локальных нормативных актах (коллективном договоре, положении об отпусках и т.п.) или в трудовом договоре с конкретным работником.

Отпуск может быть установлен в рабочих или календарных днях. Однако во всех случаях он не может быть меньше 24 рабочих дней (ст. 67 КЗоТ РФ).

Действующее трудовое законодательство не предусматривает обязанность работодателя по закреплению каким-либо образом продолжительности отпуска в локальных нормативных актах или трудовых договорах с конкретными работниками, если она не превышает установленного законом минимума для данной категории работников.

Работодатели обязаны предоставлять работникам отпуска установленной продолжительности (статьи 66 - 68 КЗоТ РФ).

Таким образом, если действующим законодательством установлена конкретная продолжительность отпуска, то она не требует особого закрепления. Если же предприятие предоставляет работникам дополнительные отпуска большей продолжительности, чем предусмотрено законодательством о труде, то продолжительность указанных отпусков должна быть оформлена в коллективном договоре или приказе по предприятию. Если продолжительность указанных отпусков не будет предусмотрена в коллективном договоре или приказе по предприятию, то у работника не будет права претендовать на соответствующий отпуск, а у администрации не возникнет обязанность по его предоставлению.

Предприятие может также установить отпуск продолжительностью один календарный месяц. В этом случае следует иметь в виду: если установленная продолжительность отпуска составляет один календарный месяц, это не равнозначно продолжительности отпуска в 30 календарных дней. Число календарных дней отпуска зависит от времени его получения[[8]](#footnote-8). Однако во всех случаях оно не может быть менее 24 рабочих дней

В связи с тем что на разных предприятиях используются различные режимы рабочего времени (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, скользящий график и т.д.), всем работникам независимо от режима рабочего времени, в соответствии с которым они работают, ежегодный отпуск предоставляется на определенное законодательством число рабочих или календарных дней по календарю, а не по графику работы.

Поскольку суббота по календарю является рабочим днем, она включается в число дней отпуска и за ее счет продолжительность отпуска при пятидневной рабочей неделе не увеличивается. Следовательно, если продолжительность отпуска указана в рабочих днях, то рассчитывается она по календарю шестидневной рабочей недели.

При этом воскресенье и праздничные дни, приходящиеся на отпускное время, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Если праздничный день совпадает с воскресным и выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, при исчислении продолжительности ежегодного отпуска в рабочих днях указанный дополнительный день отдыха считается выходным днем и в число рабочих дней не включается[[9]](#footnote-9).

Если продолжительность отпуска установлена в календарных днях, то воскресные дни включаются в число дней отпуска. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, исчисляемого в календарных днях, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются[[10]](#footnote-10).

## Дополнительные отпуска

Право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска связано, как правило, с работой по определенной специальности, профессии, должности, в определенных условиях труда, в сверхурочное время, а также с повышенной нагрузкой, ответственным характером работы, неудобным режимом труда, работой в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях, стажем работы и другими обстоятельствами.

Общая продолжительность ежегодного отпуска в случае, когда работник имеет право на дополнительный отпуск, определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков. В связи с тем что ст. 67 КЗоТ РФ устанавливает в настоящее время минимальный отпуск в 24 рабочих дня, все дополнительные отпуска должны присоединяться к отпуску в 24 рабочих дня, если иная продолжительность основного отпуска не предусмотрена законом[[11]](#footnote-11).

Таким образом, в соответствии с действующим законодательством дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску той продолжительности, на которую работник имеет право в соответствии с законодательством.

Если же работник имеет право на более продолжительный ежегодный отпуск с учетом удлиненного основного отпуска или нескольких дополнительных отпусков, то дополнительные отпуска должны предоставляться сверх этого более длительного отпуска.

В соответствии со ст. 68 КЗоТ РФ ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации;

работникам с ненормированным рабочим днем;

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

в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или иными локальными нормативными актами.

В указанной выше статье КЗОТ РФ приведен примерный перечень ежегодных дополнительных отпусков. Мы остановимся лишь на тех, которые носят наиболее распространенный характер и предоставляются значительному количеству работников.

Дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда должен компенсировать по мере возможности вредное влияние, которое оказывают на организм работника особенности производства.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск работников, занятых на производстве с вредными условиями труда, определяется в соответствии со Списком производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 N 298/П-22 (с изменениями и дополнениями)(далее - Список).

При определении продолжительности дополнительных отпусков для работников, занятых на вредных производствах, необходимо руководствоваться также Инструкцией 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 ВЦСПС от 21.11.75 N 273/П-20 (далее - Инструкция).

Продолжительность дополнительного отпуска по различным профессиям с вредными условиями труда установлена в Списке дифференцировано - от 6 до 36 рабочих дней.

Право на дополнительный отпуск имеют рабочие, инженерно-технические работники и служащие, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти производства и цехи (п. 4 Инструкции).

При этом дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском; запрещается непредоставление ежегодного отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда (п. 8 Инструкции).

Полный дополнительный отпуск, согласно Списку, 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 (п. 8 Инструкции).

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы установлен законами для государственных служащих, работников прокуратуры, судей и некоторых других категорий работников.

Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы устанавливается законодательством Российской Федерации:

- для федеральных государственных служащих при стаже государственной службы:

от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;

от 10 до 15 лет - 10 календарных дней;

свыше 15 лет - 15 календарных дней[[12]](#footnote-12);

- для судей при стаже работы:

после 10 лет - 5 рабочих дней;

после 15 лет - 10 рабочих дней;

после 20 лет - 15 рабочих дней;

- для прокурорских работников:

после 10 лет работы - 5 календарных дней;

после 15 лет работы - 10 календарных дней;

после 20 лет работы - 15 календарных дней.

 Предоставление такого отпуска за счет собственных средств может быть предусмотрено любым предприятием в коллективном договоре с конкретным работником.

Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день, при котором допускается выполнение трудовых функций сверх установленной продолжительности рабочего дня. Такой режим рабочего времени может быть установлен, например, для руководящих работников, технического и хозяйственного персонала и лиц других профессий, труд которых в течение рабочего дня не поддается учету во времени; лиц, которые распределяют время по своему усмотрению; лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Особенность такого режима заключается в том, что работника можно привлечь к труду сверх нормального рабочего времени без дополнительной оплаты при условии предоставления ему дополнительного отпуска.

Поэтому при определении общего порядка исчисления продолжительности дополнительного отпуска для таких работников необходимо руководствоваться не только Законом РСФСР от 19.04.91 N 1028-1 "О повышении социальных гарантий для трудящихся", Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.30 N 169 (далее - Правила об отпусках), в части, не противоречащей действующему законодательству. Коллективным договором, если таковой имеется на предприятии, или иным локальным актом также может быть предусмотрено предоставление таких отпусков.

Работа с ненормированным рабочим днем компенсируется дополнительным отпуском продолжительностью не более 12 рабочих дней (п. 8 Правил об отпусках), если иное не предусмотрено коллективным договором. Следовательно, если предприятие принимает решение о предоставлении таким работникам дополнительных отпусков, то данный отпуск должен быть присоединен к основному (минимальному или удлиненному).

Если предприятие не предоставляет такие отпуска при ненормированном рабочем дне, то в случае, когда работник будет работать сверх установленной продолжительности рабочего дня, должен применяться такой же порядок привлечения и оплаты, как за выполнение работниками сверхурочных работ (ст. 54 КЗоТ РФ).

Законом Российской Федерации от 15 мая 1991 г. "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (Ведомости Российской Федерации, 1992, N 32, ст. 1861) установлено право на дополнительный отпуск лицам, проживающим (работающим):

- в зоне отселения до их переселения в другие районы продолжительностью 21 календарный день (без учета дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда);

- в зоне проживания с правом на отселение - 14 календарных дней (без учета отпуска в связи с вредными условиями труда);

- в зоне проживания с льготным социально-экономическим статусом - 7 календарных дней (без учета отпуска за работу с вредными условиями труда);

- отпуск 14 календарных дней предоставляется работникам, получившим лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы, либо связанные с работами по ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы;

- граждане, принимавшие участие в 1986-1987 гг. в работах по ликвидации катастрофы в пределах зоны отчуждения - 14 календарных дней;

- младшему и среднему медицинскому персоналу, врачам и другим работникам учреждений, получившим сверхнормативные дозы облучения, - 14 календарных дней.

Дополнительные отпуска в качестве компенсации за работу и проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в некоторых других северных районах России, в которых выплачиваются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, предоставляются сверх ежегодных отпусков, т.е. прибавляются к отпуску в 24 рабочих дня. В случае если работник имеет право на удлиненный отпуск или несколько дополнительных, то дополнительные отпуска северян предоставляются сверх этого удлиненного основного ежегодного отпуска.

Ежегодный дополнительный отпуск лицам, работающим в северных районах России, устанавливается продолжительностью:

в районах Крайнего Севера - 21 рабочий день;

в приравненных к ним местностях - 14 рабочих дней;

в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 7 рабочих дней (ст. 14 Закона РФ от 19.02.93 N 4250-1 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях").

Следует обратить внимание, что в соответствии с ч. 5 ст. 68 КЗоТ РФ ежегодные дополнительные отпуска, кроме непосредственно указанных в КЗоТ РФ, могут предоставляться и в других случаях, предусмотренных как законодательством, так и коллективным договором или иными локальными нормативными актами.

Учитывая положения ст. 5 КЗоТ РФ, администрация предприятия вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска за счет собственных средств организации.

## Отпуск без сохранения средней заработной платы

 Во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется его место работы и должность. В период указанного отпуска не допускается увольнение работника по инициативе администрации (за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации) или перевод его на другую работу.

 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по заявлению работника с согласия руководителя организации. Так, с согласия руководителя может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания государственным служащим (не более одного года), по семейным обстоятельствам (вступление в брак, похороны близких родственников, проводы сына в армию и т.д.), для ознакомления непосредственно на производстве с избранной специальностью (ст. 199 КЗоТ) и др. В коллективных договорах и иных локальных актах предприятий (организаций) может быть установлена обязанность администрации предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по причинам семейного характера и другим уважительным причинам по заявлению работника.

 Законодательство устанавливает случаи, когда такой отпуск должен быть предоставлен работникам по их просьбе. К ним относятся:

а) женщины, отцы, бабушки, дедушки и другие родственники, осуществляющие уход за ребенком до трех лет (ст. 167 КЗоТ);

б) женщины, отцы, воспитывающие детей без матери, а также опекуны (попечители), имеющие двух и более детей до 12 лет - до двух недель в году (ст. 172 КЗоТ);

в) участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним категории - до двух недель в году;

г) герои Советского Союза, герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы - до трех недель в году[[13]](#footnote-13);

д) пенсионеры по старости и инвалиды I и II группы - до двух месяцев в году[[14]](#footnote-14);

е) работники в случае болезни - на три дня в течение года[[15]](#footnote-15);

ж) лица, осуществляющие уход за больным членом семьи, а также при заболевании инвалида, если болезнь длится дольше срока, указанного в законодательстве[[16]](#footnote-16);

з) лица, допущенные к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения (ст. 195 КЗоТ).

 Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется приказом. Работник, получивший такой отпуск, может в любое время прервать его и выйти на работу, предупредив об этом администрацию.

 По договоренности с администрацией отпуск может быть впоследствии отработан. Возможность отработки, исходя из условий производства, а также ее целесообразность определяются администрацией. Согласие на отработку может быть достигнуто как перед началом отпуска, так и впоследствии.

Отпуск без сохранения заработной платы отрабатывается в нерабочее время.

 Особую сложность вызывает предоставление работникам вынужденных отпусков без сохранения заработной платы, когда предприятия в силу своего финансового положения вынуждены отправлять своих работников в неоплачиваемые отпуска. Поскольку порядок оформления указанных отпусков в законодательстве четко не урегулирован, следует исходить из общих правил предоставления отпусков без сохранения заработной платы, предусмотренных ст. 76 КЗоТ. До издания приказа о предоставлении работникам таких отпусков необходимо от каждого из них запросить заявление с просьбой предоставить отпуск с указанием его срока.

Работникам, состоящим в штате предприятия и не получающим пенсию по старости, в период нахождения в вынужденных отпусках выплачиваются компенсации в размере от одно- до трехкратной величины минимальной заработной платы за счет фонда занятости на безвозвратной основе. В случае договоренности о выплате на возвратной основе между предприятием и органом занятости (о предоставлении денежных средств для компенсации работникам, находящимся в вынужденных отпусках), размер компенсаций каждому работнику ежемесячно может увеличиваться до шестикратной величины минимальной заработной платы. Продолжительность компенсационных выплат не может превышать четырех месяцев в календарном году[[17]](#footnote-17).

## Порядок предоставления отпуска

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

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

Работникам, переведенным из одного предприятия на другое, отпуск может быть предоставлен до истечения 11 месяцев работы после перевода (ст. 71 КЗоТ РФ). В данном случае необходимо обратить внимание, что в законодательстве речь идет о возможности предоставления отпуска, а не об обязательном его предоставлении.

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

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

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

1) фактически проработанное время;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Следует также подчеркнуть, что досрочный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Так, согласно п. 31 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" (в редакции от 15.01.98), с учетом того, что законом не предусмотрено право администрации без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска на работу, отказ работника от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Если же работник не возражает выйти на работу досрочно, следует для выполнения требований ст. 73 КЗоТ РФ внести изменения в график отпусков, предусмотрев использование работником оставшейся части отпуска в натуре. Неиспользованная часть отпуска либо предоставляется в данном рабочем году, либо, в порядке исключения, с соблюдением требований ст. 74 КЗоТ РФ присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Отзыв работника из отпуска оформляется соответствующим приказом, в котором исходя из статей 73, 74 КЗоТ РФ необходимо указать время, когда работнику будет предоставлена оставшаяся часть отпуска.

В этом случае денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, следует направлять на выплату заработной платы, начисленной со дня фактического выхода на работу. Это позволит исключить, с одной стороны, двойную оплату (заработную плату за время работы после выхода из отпуска и отпускные, выплаченные за это время), а с другой - скрытую форму компенсации за неиспользованный отпуск, что противоречит ст. 75 КЗоТ РФ.

При предоставлении работнику неиспользованной части отпуска в другое время расчет отпускных должен производиться заново в установленном порядке.

# **Литература**

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

Шаповал Е.)

1. Предоставление и оплата ежегодных отпусков ( Зотов А., Выпуск № 11, июнь, 1996 г.)
2. О дополнительных отпусках за вредные условия труда, ненормированный рабочий день и за стаж работы на одном предприятии ( Зотов А., Выпуск № 27, ноябрь, 1995 г.)

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

1. Заключение Комитета конституционного надзора СССР от 04.04.91 [↑](#footnote-ref-1)
2. статьи 17 и 253 КЗоТ РФ, а также указы Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.74 N 311-IX "Об условиях труда временных рабочих и служащих" и от 24.09.74 N 310-IX "Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах" [↑](#footnote-ref-2)
3. см. Заключение Комитета конституционного надзора СССР от 4 апреля 1992 г. (Ведомости, 1991, N 17, ст. 501 [↑](#footnote-ref-3)
4. Бюлл. Госкомтруда РФ, 1994, N 1 [↑](#footnote-ref-4)
5. Постановление Совмина СССР от 21.04.49 N 1577 в редакции от 06.11.86 [↑](#footnote-ref-5)
6. п. 1 ст. 18 Федерального закона от 31.07.95 N 119-ФЗ "Об основах государственной службы в Российской Федерации" в редакции от 18.02.99 [↑](#footnote-ref-6)
7. п. 1 ст. 41.4 Федерального закона от 17.01.92 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" в редакции от 10.02.99 [↑](#footnote-ref-7)
8. п. 9 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.30 (в редакции от 06.12.56 [↑](#footnote-ref-8)
9. абз. 2 п. 4 разъяснения Минтруда России от 29.12.92 N 5 "О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями" (в редакции от 17.01.94) [↑](#footnote-ref-9)
10. абз.2 п.4 Разъяснения Минтруда России от 29.12.92 N 5 (в редакции от 17.01.94) [↑](#footnote-ref-10)
11. см. Решение Верховного Суда РФ от 10.06.96 N ГКПИ 96-61 [↑](#footnote-ref-11)
12. Положение о федеральной государственной службе, утв. Указом Президента РФ от 22 декабря 1993 г. N 2267 с доп. от 29 апреля 1994 г. N 84-1 - САПП, 1993, N 52, ст. 5073; СЗ, 1994, N 2, ст. 76 [↑](#footnote-ref-12)
13. Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, N 7, ст. 247 [↑](#footnote-ref-13)
14. Заключение Комитета конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 г. - Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1991, N 17, ст. 501 [↑](#footnote-ref-14)
15. Основы законодательства Российской Федерации "Об охране здоровья граждан", утв. Верховным Советом Российской Федерации 22 июля 1993 г. - Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, N 33, ст. 1318 [↑](#footnote-ref-15)
16. Инструкция о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утв. Приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации и Постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации от 19 октября 1994 г. (Бюлл. нормативных актов, 1995, N 1) [↑](#footnote-ref-16)
17. "Положение о порядке и условиях предоставления компенсационных выплат работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организаций". - Утв. приказом Федеральной службы занятости России от 6 марта 1995 г. - Бюлл. нормативных актов, 1995, N 6 [↑](#footnote-ref-17)