

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

## **ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная  
деятельность»  
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 326

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

## **ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная  
деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 326

Исполнитель:  
студент группы ПВД-411 \_\_\_\_\_ К.И. Золоткова

Руководитель:  
канд. юрид. наук, доцент \_\_\_\_\_ А.В. Воронина

Нормоконтролер:  
ст. преподаватель \_\_\_\_\_ К.А. Игишев

Екатеринбург 2016

## **СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ЕЖЕГОДНОМ ОПЛАЧИВАЕМОМ ОТПУСКЕ.....	5
1.1.Понятие и виды отпусков.....	5
1.2.Основной и дополнительный оплачиваемые ежегодные отпуска.....	7
2. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОТПУСКОВ .....	15
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР.....	28
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	45
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	47

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы работы.** Согласно действующему законодательству, право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных трудовых прав каждого работника.

Данное право работника имеет огромное значение в его жизни. Работник, с одной стороны, должен плодотворно трудиться, а, с другой стороны, он должен по своим физическим и психологическим критериям состояния здоровья быть способным выполнять свои функциональные обязанности. Для этого ему необходимо время для восстановления. Одним из видов такого времени является время отпуска.

Отпуска в полном объёме в настоящее время предоставляются не на всех предприятиях, чем нарушаются нормы трудового законодательства. Многие предприятия являются субъектами предпринимательской деятельности. А целью предпринимательской деятельности является извлечение прибыли, притом её размер должен быть как можно выше. Реализация права трудящихся на отпуск требует от работодателей значительных материальных затрат. В то же время мало кто знает свои права и обязанности в данной области.

**Цель работы** —рассмотреть правовое регулирование отпусков по трудовому законодательству.

**Задачи работы** - 1) рассмотреть понятие отпуска; 2) раскрыть понятие «ежегодный оплачиваемый отпуск»; 3) исследовать порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

**Объектом исследования** являются трудовые отношения в части предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

**Предмет исследования** является правовые нормы, регулирующие предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, а также практика их применения.

Теоретическую основу исследования составили работы :  
М.А.Бочарникова, К.И.Гусов, Е.А.Ершова, Е.А.Катко, С.П.Маврин и др.

Методологической основой исследования являются общенаучный, сравнительно-правовой, формально-логический и системно-структурный методы исследования.

Нормативная основа исследования представлена следующими нормативными правовыми актами: Конституция Российской Федерации<sup>1</sup>, Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>2</sup>.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, анализа правоприменительной практики, заключения и списка использованных источников.

---

<sup>1</sup>Российская газета 21.01.2009г.

<sup>2</sup>Российская газета 25.12.1993г.

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ЕЖЕГОДНОМ ОПЛАЧИВАЕМОМ ОТПУСКЕ

## 1.1. Понятие и виды отпусков

Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым правам человека. Оно закреплено во многих международных актах.

В России каждый имеет право на отдых. Это право распространяется на все категории работающих лиц независимо от форм, в которых они реализуют свои способности к труду. Вместе с тем согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются только лицам, работающим по трудовому договору. Это означает, что перечисленные гарантии не распространяются на индивидуальных предпринимателей, лиц, выполняющих работы и оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам, и т.п.<sup>1</sup>

Упомянуты следующие виды времени отдыха: еженедельный отдых, который по возможности должен совпадать с днем недели, признаваемым по традициям или обычаям страны днем отдыха; оплачиваемые праздничные дни; «как минимум четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск». Термин «время отдыха» означает время, в течение которого работник полностью свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, понятие «отдых» является условным и не сводится только к отдыху в прямом смысле этого слова, т.е. к восстановлению сил, затраченных в процессе труда. Работник может использовать это время для общения с членами семьи и друзьями, занятия спортом и творчеством, повышения образовательного и культурного уровня, участия в общественной жизни и для других целей. Но

---

<sup>1</sup> *Котко Е.А.* Ежегодные и учебные отпуска: предоставление и оплата // Налоговый вестник.2010. № 6. С. 88-110.

основное назначение права на отдых заключается в сохранении и поддержании здоровья работника.

Федеральное законодательство закрепляет порядок предоставления времени отдыха, его продолжительность, возникающие в связи с этим обязанности работодателя и работника. Нормы трудового права о времени отдыха относятся ко всем работодателям независимо от форм собственности и вида организации.

К времени отдыха относятся:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

В зависимости от оплаты время отдыха можно разделить на: неоплачиваемое (внутрисменные перерывы, выходные и нерабочие праздничные дни, ежедневный отдых); оплачиваемое (ежегодные основной и дополнительные отпуска)<sup>1</sup>.

Все виды времени отдыха включаются в трудовой стаж. В страховой стаж, необходимый для приобретения права на трудовые пенсии, засчитывается только время оплачиваемых перерывов и оплачиваемых отпусков, поскольку указанные выплаты облагаются единым социальным налогом, за счет которого финансируется выплата трудовых пенсий. В период отдыха за работником сохраняется рабочее место<sup>2</sup>.

В ТК и в специальных нормативных актах содержатся особые правила предоставления времени отдыха отдельным категориям работников,

---

<sup>1</sup> Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник. – М., 2014.С.56.

<sup>2</sup> Бочарникова М.А. Время отдыха: постатейный комментарий к ТК РФ М.: 2004. С. 108.

обусловленные спецификой трудовой деятельности (например, в организациях связи, гражданской авиации и др.)<sup>1</sup>.

## 1.2. Основной и дополнительный ежегодные оплачиваемые отпуска

Развитие законодательства об отпусках в советский период шло главным образом по пути дифференциации, увеличения общей продолжительности отпуска с помощью суммирования короткого основного отпуска (12 дней) и дополнительных отпусков, предназначенных для компенсации производственной вредности, неблагоприятных природно-климатических условий и других профессиональных рисков. Только в 2001 г. продолжительность основного ежегодного отпуска достигла 24 рабочих дней<sup>2</sup>.

Ежегодный оплачиваемый отпуск — это время, предоставляемое работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

К времени отдыха относятся только ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Другие виды отпусков, как правило, имеют иное целевое назначение, например учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением, отпуска по уходу за ребенком (ст.ст. 256, 257 ТК), и поэтому в данной главе не рассматриваются.

Право на отпуск имеют все категории работников (временные, сезонные, совместители, надомники и т.п.) независимо от организационно-правовой формы работодателя. Любое соглашение, направленное на ограничение права на отпуск, замену его отпуском без сохранения заработной платы, является незаконным.

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /ред. Гусова К.Н. М.: 2006. С. 286.

<sup>2</sup> Маерин С.П. Трудовое право России. Учебник: № 2./ Маерин С.П .Хохлов Е.Б. М.: 2007. С. 350 .



Законодательство закрепляет два способа увеличения продолжительности отпуска с помощью установления удлиненного или дополнительного отпуска. Эти способы дифференциации продолжительности отпусков широко применялись в советский период, что получило критическую оценку в работах отечественных ученых, поскольку правоприменительная практика не выявила существенных различий в основаниях предоставления удлиненных и дополнительных отпусков<sup>1</sup>.

Следует иметь в виду, что положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом, поскольку в силу ст. 5 и 8 ТК такие условия являются недействительными. Право на удлиненные отпуска (т.е. более 28 календарных дней) с учетом характера трудовой деятельности, ее напряженности, риска и опасности для здоровья, возраста, наличия инвалидности и других факторов закреплено во многих федеральных законах и иных нормативных правовых актах<sup>2</sup>.

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

Конституции РФ гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору. Поступив на работу по трудовому договору, работник вправе требовать предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан

---

<sup>1</sup> *Постников Н.А.* Виды и классификация отпусков в Российской Федерации. М.: 2015.С.97.

<sup>2</sup> *Гусов К.Н.* Трудовое право РФ в условиях перехода к рыночной экономики М.: 2012 С.68.

предоставлять ему такой отпуск в соответствии с действующим законодательством<sup>1</sup>.

За время отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Это одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. В соответствии с п. 3 ст. 81 ТК увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка. Порядок исчисления среднего заработка одинаков как для оплаты основных и дополнительных отпусков, так и для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Правила исчисления среднего заработка, в т.ч. и за отпуск, установлены ст. 139 ТК. Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска ( ст. 117 ТК РФ);

По трудовому законодательству РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим кодексом и иными федеральными законами<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Ершова Е. А.* Трудовое право в России / *Ершова Е. А.* М.: Статус, 2007. С. 210.

<sup>2</sup> *Маверин С.П.* Трудовое право России. Учебник: № 2./ *Маверин С.П., Хохлов Е.Б.* М.: 2007. С. 350.

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

Ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время<sup>1</sup>.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск зависит от условий труда (ст. 117 ТК), характера работы (ст. 118 ТК), ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК), природно-климатической зоны (ст. 321 ТК) и других особенностей трудовой деятельности.

Дополнительные отпуска предназначены для компенсации воздействия неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников и привлечения рабочей силы в определенные отрасли хозяйства.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает одновременно с правом на основной отпуск. В связи с этим у работодателя возникает обязанность в установленные законодательством сроки предоставить работнику не только основной отпуск, но и дополнительный. Отказ от предоставления дополнительного отпуска в установленные законодательством сроки, например, по окончании рабочего года, позволяет работнику самостоятельно реализовать право как на основной, так и на дополнительный отпуск. Таким образом, основные и дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска имеют единый порядок предоставления<sup>2</sup>.

При наличии производственных и финансовых возможностей организации могут самостоятельно вводить дополнительные отпуска на основании коллективных договоров и локальных нормативных актов. Положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления

---

<sup>1</sup> Скрипка В.И. Трудовое право в схемах. М.: 2002. С. 334-337.

<sup>2</sup> Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право: Учебник. М.: 2013.С.212.

ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом, поскольку в силу ст. ст. 5 и 8 ТК такие условия являются недействительными<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. К таким условиям труда относятся:

- подземные горные работы и открытые горные работы в разрезах и карьерах;
- работы в зонах радиоактивного заражения;
- работы, связанные с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Нормативным актом, определяющим право на дополнительный отпуск, остается список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»<sup>2</sup>, которая действует и сегодня.

В Списке указаны наименования профессий и должностей работников по производствам и цехам, выполняющих работу, прямо предусмотренную Списком. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в Списке указана по каждой профессии, должности : от 6 до 36 рабочих дней.

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Орловского Ю.П. М.: 2010. С. 285.

<sup>2</sup> Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

Продолжительность этого отпуска не может быть уменьшена, но может быть увеличена соглашением, коллективным договором, локальным актом.

Дополнительный отпуск 14 календарных дней предоставляется лицам, пострадавшим вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, в соответствии с Закона РФ от 15 мая 1991 г «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 23 декабря 2003 г.) <sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 118 ТК РФ отдельным категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы. Перечень таких категорий работников, 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. Одной из разновидностей 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 РФ «О статусе судей в Российской Федерации»<sup>2</sup> предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом стажа работы по юридической профессии: 1) при стаже работы от 5 до 10 лет - продолжительностью 5 рабочих дней; 2) при стаже работы от 10 до 15 лет - 10 рабочих дней; 3) при стаже работы свыше 15 лет - 15 рабочих дней<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Ведомственный Съезд народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, №21, С.699.

<sup>2</sup> Российская газета", №170, 29.07.1992 .

<sup>3</sup> *Петров А.В.* Гарантии и компенсации ,предоставляемые судьям М.: Административное право, 2014, № 4.С.45.

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.

Отпуск за особые условия труда установлен работникам лесной промышленности и лесного хозяйства в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, утвержденным 29 октября 1980 г. Госкомтрудом и ВЦСПС, работникам, работающим в многосменном режиме, должен предоставляться дополнительный отпуск продолжительностью 4 календарных дня<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 321 ТК РФ и ст. 14 Закон РФ от 19.02.93 №4520-I (ред. от 10.01.2003) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»<sup>2</sup>, продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера составляет 24 календарных дня, а в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней.

Такой порядок распространяется не только на штатных работников, но и на совместителей. Это же относится и к сотрудникам, работающим вахтовым методом (ст. 302 ТК РФ).

Можно совмещать ежегодные оплачиваемые отпуска, но не более чем за два года, это разрешено ст. 322 ТК РФ. При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно. Часть, которая превышает полгода, можно присоединить к отпуску на следующий год.

Расходы на оплату проезда к месту проведения отпуска и на провоз багажа компенсируются только по основному месту работы.

---

<sup>1</sup>Трудовое право России: Учебное пособие для вузов / ред. Колобовой С.В. ЗАО "Юстицинформ". 2014. С. 310.

<sup>2</sup> Российская газета, №256, 31.12.2001.

Расходы на дорогу работнику оплачивают перед отъездом в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Вернувшись из отпуска, работник должен представить соответствующие документы. На их основании производится окончательный расчет.

Право на отпуск не может быть ограничено, отменено или утрачено в период работы. Оно должно обеспечиваться предоставлением отпуска в натуре.

## 2. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОТПУСКОВ

Работник, заключивший трудовой договор, вправе требовать от работодателя предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь работодатель, оформивший трудовой договор с работником, обязан такой отпуск ему предоставить<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Поэтому следует различать право на ежегодный отпуск в соответствии со ст.ст. 114-119 ТК РФ и право на использование отпуска за первый и последующие годы работы.

Право на отпуск у работника возникает до истечения его рабочего года, т.е. 12 месяцев работы. При этом каждый год должен включать в себя и время работы, и отпуск<sup>2</sup>.

Право на ежегодные дополнительные отпуска возникает по правилам, установленным для них. Если право на основной и дополнительный отпуска возникает в разное время, то дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основным полностью.

Предоставление отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев означает, что отпуск предоставляется в первом году всем работникам авансом, так как и в первом году, право на полный отпуск возникает после работы в течение периода, равного 12 месяцам после поступления на работу за минусом времени ежегодного отпуска. Это следует из смысла ч. 1 ст. 137 ТК РФ, которая, в частности,

---

<sup>1</sup> Молодцов М.В., Головина С. Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: 2009. С. 480.

<sup>2</sup> Орловский Ю.Л. Время отдыха. Комментарий к разделу № 5 Трудового кодекса Российской Федерации серия «Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика». М.: 2011. С.28.



предусматривает, что при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска (кроме увольнения по основаниям, указанным в п. 8 ч. 1 ст. 77, п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ).

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

-женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ);

-работникам в возрасте до 18 лет (ст. 122, 267 ТК РФ);

-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами<sup>1</sup>.

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.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков 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 для принятия локальных нормативных актов<sup>2</sup>.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

При составлении графика необходимо учитывать, что работникам, работающим первый год, отпуск за этот год должен быть предоставлен через

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Орловского Ю.П. М.:2010. С. 285.

<sup>2</sup> Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. М.: 2009.С.98.

6 месяцев работы, а некоторым категориям работников и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ); каждый работник должен получить отпуск в течение того года, за который отпуск предоставляется; должны быть соблюдены интересы тех работников, которые в соответствии с законодательством имеют право на использование отпуска в любое удобное для них время (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

Право на получение ежегодного отпуска в удобное для них (в том числе летнее) время имеют: работники моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ); женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет, а также отцы, воспитывающие детей указанного возраста без матери (ст. 264 ТК РФ); Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы, участники, в том числе инвалиды, Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территориях других государств и другие ветераны войны и труда, указанные в Федеральном законе «О ветеранах»; работники, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; родители и жены военнослужащих, погибших в результате ранений, контузии и увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; лица, награжденные знаком «Почетный донор России»<sup>1</sup>.

Работники, обучающиеся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, имеют право по соглашению с работодателем присоединить ежегодные оплачиваемые отпуска к дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173—176 ТК РФ (ст. 177 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Крикунов С.А. Реформа трудового законодательства: проблемы и перспективы // Трудовое право. 2004. № 1. С. 19-21.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

При составлении графиков отпусков следует учитывать возможности разделения отпуска на части (ст. 125 ТК РФ) и замены части отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

По смыслу закона работники, имеющие право на использование ежегодного отпуска в удобное для них время, должны, как правило, заявлять об этом при составлении графика отпусков.

Законодательство не содержит правил, которые определяли бы порядок чередования отпусков работников по временам года. На практике выработано правило о том, чтобы отпуска в летнее время предоставлялись всем желающим работникам поочередно. Это положение может быть закреплено в коллективном договоре. На некоторых предприятиях в соответствии с коллективными договорами отпуск предоставляется в один из летних месяцев всем работникам одновременно<sup>1</sup>.

График отпусков обязателен для выполнения, как работодателем, так и работником.

Отпуск должен предоставляться в установленный срок (т.е. по графику). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Если работник заболел во время нахождения в ежегодном отпуске, последний подлежит продлению на число дней нетрудоспособности (ч. 1 ст. 124 ТК РФ). Такое же правило действует и в случае, если во время ежегодного отпуска у женщины возникло право на отпуск по беременности и родам.

---

<sup>1</sup> *Мионов В.И.* Трудовое право России. Учебник для вузов. М.: Управление персоналом. 2011 С. 1149.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен также в случае:

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (ст. 170 ТК РФ);

-в других случаях, предусмотренных законами и (или) локальными нормативными актами организации (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

В этих случаях время возвращения из отпуска автоматически переносится на соответствующее количество дней. По соглашению между работником и работодателем неиспользованная часть отпуска может быть перенесена на другой срок. Это следует рассматривать как частный случай разделения отпуска на части (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другое время, если он совпадает с учебным отпуском у работника, совмещающего работу с учебой без отрыва от производства. Однако в этом случае в соответствии со сложившейся практикой ежегодный отпуск не продлевается на число дней учебного отпуска. Если право на учебный отпуск возникло в период ежегодного отпуска, работник должен оформить учебный отпуск и договориться с работодателем о порядке использования оставшейся части ежегодного отпуска<sup>1</sup>.

Если причины, помешавшие работнику использовать отпуск, возникли до его начала, новый срок отпуска определяется по соглашению работника и работодателя.

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

---

<sup>1</sup> *Мионов В.И.* Трудовое право России: глава 11. Время отдыха // Трудовое право. 2005. № 4. С. 73-75.

Если изменение срока предоставления отпуска связано с перенесением его на другой рабочий год, то должны соблюдаться указанные ниже требования, предусмотренные в ч. 3 и 4 ст. 124 ТК РФ.

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<sup>1</sup>.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 и 4 ст. 124 ТК РФ).

При применении этого правила не следует забывать, что рабочий год работников обычно не совпадает с календарным годом, на который составляется график отпусков.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ)<sup>2</sup>.

Замена части отпуска денежной компенсацией происходит по инициативе работника. Как следует из содержания ч. 1 ст. 126 ТК РФ, работодатель может, но не обязан удовлетворить просьбу работника.

---

<sup>1</sup> Трудовое право: Учебник / ред. Гасанова К.К и Мышко Г.Ф. М., 2014. С.145.

<sup>2</sup> Батычко В.Т. Трудовое право в вопросах и ответах М.:2010.С.98.

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

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

Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда<sup>1</sup>.

Если при отзыве из отпуска использованная часть равна 28 или более календарным дням, то оставшаяся часть может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). В этом случае перерасчет заработной платы, выплаченной за время отпуска, не производится, а работа после выхода из отпуска оплачивается в обычном порядке.

Если же работнику предоставлен отпуск продолжительностью 28 календарных дней, и он согласился по предложению работодателя выйти из отпуска досрочно, то оставшаяся часть должна быть предоставлена ему в другое время по соглашению сторон. Работодатель при этом должен произвести перерасчет оплаты за отпуск. Денежная сумма, выплаченная работнику при уходе в отпуск и приходящаяся на неиспользованную часть отпуска, должна быть зачтена при выплате заработной платы за работу после выхода из отпуска. При предоставлении неиспользованной части отпуска работнику должна быть выплачена заработная плата за эту часть в соответствии с ч. 9 ст. 136 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебное пособие для вузов / ред. Колобовой С.В. ЗАО "Юстицинформ". 2014. С. 310.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска<sup>1</sup>.

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением в случае расторжения трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ)<sup>2</sup>.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением в фактический последний день работы с работником производится полный расчет и ему выдается трудовая книжка, в которой днем увольнения записан последний день отпуска.

Присутствуют внештатные ситуации при оформлении, а так же основные нюансы предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска:

Внезапный отпуск, встречается очень редко, но если вас работник не явился на работу, а потом затребовал оформить его как отпуск, это доставит огромное количество проблем бухгалтеру. Руководителю необходимо знать, что оформление такого отпуска задним числом, влечет множество проблем, как для руководителя, так и для бухгалтера. Помните, что все бумаги должны быть правильно оформлены.

---

<sup>1</sup> *Шиян В.И.* Трудовое право: Учебное пособие. М.: МГИУ, 2008. С.172.

<sup>2</sup> Кутафина Г.О. Некоторые вопросы правового регулирования отпусков// LexRussica. Научные труды МГЮА. – М., 2006, № 4.С.76.

Идеальный вариант, если работник в этот же день придет и напишет заявление на отпуск, и фактически отпуск вступит в силу сразу с первого дня невыхода работника. Причем, руководителю для этого не обязательно иметь оригинал, это вполне может быть присланный факс, или скан отправленный по почте. Ведь в любом случае, любая бумага лучше, чем вообще ничего.

После получения такого заявления создается приказ об отпуске. И отправляется запрос на внесение изменений в таблицу отпусков, а так же начисления отпускных. Заметьте, отпускные он должен получить в этот же день. Если же это не возможно, работодатель должен сообщить об этом в письменном виде.

Если у вас получилось оформить все вовремя, помните, что в любом случае вы нарушили сразу несколько статей трудового кодекса, в которых говорится, что отпускные работник обязан получить не позднее, чем за три дня до выхода в отпуск, а так же он должен быть предупрежден об отпуске за 2 недели.

Что бы обезопасить тебя от штрафов трудовой инспекции, необходимо, что бы работник в своем заявлении указал, уважительную причину, что ему необходим был срочный отпуск.

Но даже в этом случае, на руководителя может быть наложен штраф за неправильное предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Поэтому подумайте несколько раз, прежде чем пускаться в это не легкое предприятие.

Другая не менее запутанная ситуация, если в отпуск отправляется новый сотрудник. Конечно же такая ситуация может привести в тупик, только новичка. Опытный бухгалтер, справится с ней в два счета<sup>1</sup>.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска происходит по графику отпусков, а, как известно, график утверждается в конце декабря. И если скажем, сотрудник устраивается на работу в марте, то, конечно же, его нет в списке отпускников. Но не стоит забывать, что по трудовому кодексу,

---

<sup>1</sup> Нестерова Т.А. Защита трудовых прав Уполномоченным по правам человека//Трудовое право. 2013.№3.С.123.



сотрудник имеет право взять отпуск уже через шесть месяцев, что же делать, если он захочет им воспользоваться.

Как только работник, приобретает право на отпуск, не раньше, чем он проработает 6 месяцев, его сразу же необходимо внести в список отпускников. Но вносить в список, необходимо только в том случае, если он планирует им воспользоваться. Как только работник известит вас о том, что планирует взять ежегодный оплачиваемый отпуск, вам необходимо заняться оформлением поправки к уже имеющемуся графику. Если же сотрудник, не планирует брать отпуск по истечении 6 месяцев, то он получить свой отпуск на следующий год, а вы как бухгалтер, избежите себя от нарушения.

Рассмотрим еще ситуацию, отпуск вне графика. При составлении графика отпусков, работник изначально указал одну дату, а решил взять его в другое время. Пожалуй, это самая распространенная забота, всех бухгалтеров.

Стоит заметить, что работодатель вправе отказать сотруднику в отпуске, если он хочет его в другое время. Так как утвержденный график, имеет законные основания, которые обязан выполнять как начальник, так и подчиненный. Но работодатель всегда может пойти навстречу своему работнику и дать ему разрешение на отпуск. В этом случае, начальник должен внести поправки в график, при помощи приказа, в основе которого лежит заявление сотрудника.

Стоит обратить внимание, что такую манипуляцию, возможно провести, только за 2 недели до начала даты предполагаемого отпуска. Так как иначе, вы нарушите статью трудового кодекса, в которой говорится, что работник должен быть предупрежден за две недели до начала отпуска.

Еще одна распространенная ситуация, короткий отпуск, или отпуск в один день. Большинство современных компаний, не может предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в полном объеме, а лишь предоставив его часть. Часто сотрудники набирают свой отпуск по небольшим частям, иногда это может быть и один день. От чего, даже у опытного бухгалтера возможны

не понимания и проблемы. Итак, как же идет оформление отпуска длиной всего в день.

По существующему законодательству, работник имеет право брать отпуск частями. Но при оформлении должен соблюдаться ряд требований: на это должен быть согласен начальник и еще одно условие, что одна часть отпуска должна быть не меньше 14 дней. Принимая такую норму, начальство точно будет уверено, что такое дробление будет запланировано заранее и естественно внесено в график отпусков. В таком случае, ни у работника, ни у работодателя не возникнет проблем, с оформлением краткосрочных отпусков, даже длиной в один день, если все они были запланированы заранее.

Если все сделано четко и грамотно, то ни каких проблем возникнуть не должно, работник, так же как и с полным отпуском, будет предупрежден за 2 недели, и так же он получит выплаты не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Если же такой маленький отпуск не запланирован заранее, а значит и не включен в график отпусков. То тут действует негласное правило, сотрудник обязан предупредить своего начальника заранее, не меньше чем за две недели, только в этом случае работодатель может пойти навстречу сотруднику и предоставить ему короткий отпуск. Только в этом случае, начальник успеет внести поправки в график. При этом, не нарушив сразу две статьи<sup>1</sup>.

И последняя ситуация, которая у вас может возникнуть при оформлении отпуска, это если работник сразу после больничного отпуска, пошел в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Все мы люди, и с нами могут возникнуть разные ситуации. Не исключено, например, что за пару дней до отпуска, сотрудник может заболеть и уйти на больничный. Что же делать в таком случае. Ответ прост, все зависит, когда он заболел.

---

<sup>1</sup> Терехова Ю.К. «Отпуска по-новому»//Трудовое право. М.;2012. №3 .С. 820.

Если работник заболел за две недели до отпуска, то есть до того момента, когда работодатель предупреждает работника о том, что через 2 недели он пойдет в отпуск, в этом случае работодатель вправе уточнить у работника, требуется ли ему отпуск. В этой ситуации у работника есть два входа, он может отказаться с последующим переносом уже запланированного отпуска на другое время, или же все останется, как было. Это значит, что человек ходит на больничный, ему оплатят больничный и потом он пойдет в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Если даты были перенесены, работодатель, обязан тут же внести изменения в график отпусков и внести туда новые даты отпуска сотрудника.

Совсем другая ситуация, если сотрудник уже предупрежден и уже получил отпускные. В этой ситуации все намного проще, отпуск продляется на количество дней в больничном листе. В этом случае, ни какие изменения вносить в график не надо.

Причем по закону, даже если сотрудник не успел написать заявление на отпуск, стоит заметить, что отпуск все равно вступит в силу, так как он предоставляется по графику отпусков. И как уже было сказано выше, график не вправе нарушать ни работник, ни работодатель.

Таким образом, запомните, приказ о назначении отпуска делается по графику отпусков и заявление от работника совсем не нужно.

Но и у работодателя есть лазейка, при просьбе сотрудника о переносе ежегодного отпуска, в связи с больничным листом, начальник вправе пойти на уступки, но он так же вправе и отказать в переносе дат отпуска. Если же работодатель все же пошел на уступки, он обязан незамедлительно внести изменения в график.

В любом случае, вы не обязаны принимать все решения и оформлять их задним числом. Такое ведение документации очень сложно. Не каждый бухгалтер, сможет добавить несколько приказов в уже имеющиеся документы, это подвластно только профессионалам.

И самое главное, оформляя такие документы, помните, что работник всегда может пойти на попятную, а это чревато большими проблемами для работодателя.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

В законодательстве РФ существуют проблемы, связанные с нарушением норм о предоставлении отпусков работникам. В правоприменительной практике в данной сфере существует множество нарушений законодательства, что свидетельствует о противоречиях законодательства, правовых пробелах в регулировании отпусков.

Во время прохождения практики было изучено несколько судебных дел. Примером является дело № 2-938/2012 о признании действий незаконными, предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска без разделения на части, взыскании компенсации морального вреда.

Рассмотрев в открытом судебном заседании в г. Екатеринбурга 29 августа 2012 года дело по иску Ф. к Министерству здравоохранения Свердловской области о признании действий незаконными, предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска без разделения на части, взыскании компенсации морального вреда, установил:

Ф. обратилась в суд с иском к МЗСО, в котором просит признать действия ответчика, выразившиеся в разделении ежегодного оплачиваемого отпуска истца на части, незаконными, обязать ответчика предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск за \*\*.\*\*.\*\*. г.г. в количестве 28 календарных дней без разделения на части с \*\*.\*\*. по \*\*.\*\*.\*\*, взыскать компенсацию морального вреда в размере 10тысяч рублей. В обоснование иска Ф. указала, что работает в МЗСО в должности заместителя отдела кадров с 10 мая 2009г узнала, что ее ежегодный оплачиваемый отпуск за 2011 г.г. в количестве 28 календарных дней разделен на две части на что она своего согласия не давала. Считает, что действиями ответчика нарушена ст. 125 ТК РФ, согласно которой ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению между работником и работодателем. Такого соглашения между сторонами не было достигнуто.

Судом было решено искивые требования Филипповой Е.П. удовлетворить частично.

Обязать МЗСО предоставить Ф. ежегодный оплачиваемый отпуск за период работы \*\*.\*\*.\*\*. г. в количестве 28 календарных дней без деления на части.

Взыскать с МЗСО в пользу Ф. компенсацию морального вреда в сумме 10 000 рублей<sup>1</sup>.

Еще одним примером является решение Эжвинского районного суда г. Сыктывкара Республики Коми. Дело № 2-938/12 от 29.12.2013 г.

Рассмотрев в открытом судебном заседании дело по иску П к ОАО «Российские железные дороги» о признании приказа о предоставлении отпуска недействительным, об обязаннее произвести оплату учебного отпуска, предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов ,установил:

П. обратился в суд с иском к ОАО «Российские железные дороги» о признании приказа о предоставлении отпуска недействительным, об обязаннее произвести оплату учебного отпуска, предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

---

<sup>1</sup> Решение о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска Ленинского районного суда г. Екатеринбурга. Дело №2-938/2012 от 8.10.2012 г. URL: [https://leninskyekasvd.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=1807962&delo\\_id=1500001](https://leninskyekasvd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=1807962&delo_id=1500001) ( дата обращения 09.05.2016).

Разрешая заявленные требования, суд исходит из того, что права истца, связанные с правом на получение отпуска, работодателем нарушены.

Исковые требования П к ОАО «Российские железные дороги» о признании приказа о предоставлении отпуска недействительным, об обязанности произвести оплату учебного отпуска, предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск, компенсацию морального вреда, взыскании судебных расходов – удовлетворить частично.

Обязать ОАО «Российские железные дороги» предоставить П. ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней а также рассмотреть вопрос о предоставлении П дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 19 календарных дней<sup>1</sup>.

Еще одним ярким примером судебной практики является: Дело 2-3025/2010 от 25 августа 2010 года Октябрьский районный суд Санкт-Петербурга

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Х . к Прокуратуре Санкт-Петербурга о признании незаконным отказа в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и обязанности предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск.

Х. обратился в Октябрьский районный суд Санкт-Петербурга с иском о признании незаконным отказа Прокуратуры Санкт-Петербурга от 22 июля 2010 года в предоставлении истцу ежегодного оплачиваемого отпуска с 25 июля 2010 года. В целях восстановления нарушенного права истец просил суд обязать ответчика предоставить Х . Ежегодный оплачиваемый отпуск со дня вынесения решения по настоящему спору.

Выслушав мнения сторон, исследовав доказательства по делу, суд не усматривает достаточных оснований для удовлетворения иска.

---

<sup>1</sup> Решение о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска Эжвинским районным судом г. Сыктывкара Республики Коми гражданское дело № 2-938/12 от 29.12.2013 г. URL: [https:// court-ezhvinskij-rajonnyj-sud-g-syktvykara-respublika-komi-s/act-106646054](https://court-ezhvinskij-rajonnyj-sud-g-syktvykara-respublika-komi-s/act-106646054) ( дата обращения 11.05.2016).

Так, согласно положениям ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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.

Таким образом, положения действующего трудового законодательства Российской Федерации обязывают работодателя при составлении графика отпусков учитывать пожелания работников о наиболее удобном для них времени использования отпуска.

Районный суд решил отказать в удовлетворении иска Х<sup>1</sup>.

Так же по Гражданскому делу Клинцовского городского суда Брянской области №1025/11 установлено, что 20 июля 2011 года

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению М. об оспаривании действий начальника МО МВД России «Клинцовский» об отказе в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, установил что М. обратился в Клинцовский городской суд с заявлением об обжаловании неправомерных действий начальника МО МВД России «Клинцовский» указывая, что в соответствии с рапортом он обратился к начальнику МО МВД России «Клинцовский» за предоставлением очередного ежегодного оплачиваемого отпуска за 2011 год, согласно графика предоставления очередности отпусков сотрудников МРЭО ГИБДД ОВД и Клинцовскому муниципальному району. Однако в предоставлении отпуска ему было отказано. В связи с чем, просит суд на основании главы 19 Трудового Кодекса РФ признать действия начальника МО МВД России «Клинцовский» об отказе предоставления ему отпуска незаконными.

---

<sup>1</sup> Решение Октябрьского районного суда г. Санкт-Петербурга. Дело 2-3025/2010 от 25 августа 2010 г. URL: <https://court-oktyabrskij-rajonnyj-sud-gorod-sankt-peterburg-s/act-102301097> ( дата обращения 11.05.2016).



Выслушав доводы сторон, изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст.114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Согласно ст.122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. 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.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст.ст.194 - 198 ГПК РФ, суд решил исковое заявление М. об оспаривании действий начальника МО МВД России «Клинцовский» об отказе в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - удовлетворить.

Обязать начальника МО МВД России «Клинцовский» предоставить М. ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно утвержденного графика, предоставления очередности отпусков<sup>1</sup>.

Я полностью соглашусь с решением суда, дело квалифицировано верно.

Ярким примером так же является дело № 2-1251/2012 Рудничного районного суда г. Прокопьевска, Кемеровской области:

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Н к Муниципальному бюджетному учреждению «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Прокопьевского муниципального района» о взыскании единовременных выплат при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсацию за неиспользованный отпуск, установил, что Н обратилась в

---

<sup>1</sup> Решение Клинцовского городского суда Брянской области .Дело № 1025/11 от 07.09.2010 г URL: [https:// court-klincovskij-gorodskoj-sud-bryanskaya-oblast-s-act-103231307](https://court-klincovskij-gorodskoj-sud-bryanskaya-oblast-s-act-103231307) ( дата обращения 10.05.2016).

суд с иском к Муниципальному бюджетному учреждению «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Прокопьевского муниципального района» о взыскании с ответчика в ее пользу неполученную сумму единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов в размере 9982 руб.

Взыскать в ее пользу недополученную сумму компенсации за неиспользованный отпуск в размере 3668 руб.

Обязать МБУ оформить день предоставленного очередного отпуска без изменения расчета компенсации неиспользованные дни отпуска.

В обоснование заявленных требований истица указала, что она с ДД.ММ.ГГГГ работала на основании трудового договора № в должности главного специалиста отдела информационно-аналитической обработки документов в Муниципальном бюджетном учреждении «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Прокопьевского муниципального района».

В итоге, по мнению истица, неполученная ею сумма единовременной выплаты при предоставлении ежегодно-го оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов составляет 9982 руб.

Изучив материалы дела, заслушав истицу, представителей ответчика, суд приходит к следующему.

Так, в соответствии с приказом №, а также трудовым договором Н. была принята на работу в информационно – аналитический отдел МБУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Прокопьевского муниципального района» на должность главного специалиста.

На адрес Н. было вручено уведомление за подписью директора МБУ «МФЦ Прокопьевского муниципального района» об изменении определенных сторонами условий трудового договора, где было указано о

том, что через два месяца наименование ее должности «Главный специалист» будет изменено на «Администратор-менеджер».

Тогда же комиссией был составлен акт об отказе Н. от ознакомления с уведомлением об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Приказом № . Н. была уволена в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и ввиду отсутствия работы, которая могла быть предложена работнику, в соответствии с ч.3 ст.74 ТК РФ и п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Так, в соответствии со ст.74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Согласно ст.14 ТК РФ течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

В соответствии со ст.123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Руководствуясь ст. 194 - 198 ГПК РФ, суд решил Н. в удовлетворении иска к Муниципальному бюджетному учреждению «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Прокопьевского муниципального района» о взыскании недополученную сумму единовременной выплаты при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов, о взыскании дополнительной суммы компенсации за неиспользованный отпуск и о понуждении ответчика оформить день предоставления отпуска, отказать<sup>1</sup>.

В судебной практике так же присутствует мотивированное решение изготовлено Зейским районным судом Амурской области. Дело № 2-1251/2015 от 04.06.2015 года.

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ОАО «Покровский Рудник» к ВАВ о взыскании задолженности в виде неотработанных оплаченных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, было установлено, что стороны состояли в трудовых правоотношениях, приказом ответчик был принят на работу в ОАО участок буровзрывных работ на должность машиниста буровой установки ROC-F 6 разряда.

Согласно приказу ВАВ был предоставлен очередной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, за работу в районе, приравненному к районам Крайнего севера в количестве 16 календарных дней, за вредные условия труда в количестве 10 календарных дней, всего за проработанный период отпуск составил 54 календарных дня. ВАВ были выплачены отпускные в сумме 47393 руб. 64 коп. В соответствии с приказом трудовой договор с ответчиком прекращен на основании п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

В соответствии со ст. 137 ТК РФ, удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для

---

<sup>1</sup> Решение Рудничного районного суда г. Прокопьевска, Кемеровской области. Дело № 2-1251/2012 от 28 мая 2012 г. URL: <https://court-rudnichnyj-rajonnyj-sud-g-prokopevskaja-kemerovskaya-oblast-s/act-106512522> ( дата обращения 09.05.2016).

погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса), при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса. Руководствуясь ст.ст.194-198 ГПК РФ, суд решил исковые требования ОАО к ВАВ о взыскании задолженности в виде неотработанных оплаченных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, удовлетворить частично<sup>1</sup>.

Так же изучив решение Малосердобинского районного суда Пензенская область , по делу № 2-13921, в открытом судебном заседании по иску К. к ликвидационной комиссии администрации сельсовета о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и компенсации морального вреда, суд установил , что К. просит суд обязать ликвидационную комиссию администрации сельсовета предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск ,а также взыскать с ответчика в счет компенсации морального вреда 5000 рублей

Свои исковые требования она мотивирует тем, что согласно графика отпусков работников аппарата сельсовета, очередной ежегодный

---

<sup>1</sup> Мотивированное решение изготовлено Зейским районным судом Амурской области. Дело № 2-1251/2015 от 04.06.2015 года. URL: <https://court-zejskij-rajonnyj-sud-amurskaya-oblast-s/act-102372869> (дата обращения 10.05.2016).

оплачиваемы отпуск, ей должен был быть предоставлен в апреле 2015 года. Она написала заявление на имя главы администрации о предоставлении ей очередного отпуска, однако отпуск ей не был предоставлен. В связи с нарушением её трудовых прав она обратилась в трудовую инспекцию, однако и после вмешательства до настоящего времени отпуск ей не предоставлен.

Выслушав стороны, изучив материалы дела, суд приходит к следующему:

В соответствии с частью 2 статьи 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

В соответствии ст. 123 ТК РФ - очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194- 198 ГПК РФ, суд решил исковые требования К. удовлетворить частично<sup>1</sup>.

В судебной практике встречается апелляционная жалоба №33-730/2015 от 20 августа З. о взыскании задолженности по заработной плате, переносе даты начала отпуска, взыскании задолженности по оплате ежегодного оплачиваемого отпуска, оплаты вынужденного прогула, расходов

14 июня 2015 года рассмотрела в открытом судебном заседании в городе Петропавловске-Камчатском дело по апелляционной жалобе З. на решение Петропавловск - Камчатского городского суда Камчатского края от 2 апреля 2015 года, которым постановлено:

Исковые требования З. к открытому акционерному обществу «Оборонэнерго» о взыскании задолженности по заработной плате, переносе

---

<sup>1</sup>Решение Малосердобинского районного суда Пензенской области. Дело № 2-13921.от 12.2015 г. URL: [https:// court-maloserdobinskij-rajonnyj-sud-penzenskaya-oblast-s/act-104972652](https://court-maloserdobinskij-rajonnyj-sud-penzenskaya-oblast-s/act-104972652) (дата обращения 11.05.2016).

даты начала отпуска, взыскании задолженности по заработной плате, взыскании задолженности по оплате ежегодного оплачиваемого отпуска, оплаты за вынужденный прогул, компенсации морального вреда, судебных расходов оставить без удовлетворения.

Заслушав доклад судьи К., пояснения З., его представителя Ш., поддержавших доводы апелляционной жалобы, представителей открытого акционерного общества «Оборонэнерго» Х., Г., возражавших против удовлетворения апелляционной жалобы, судебная коллегия установила:

Иск обосновал тем, что с 14 мая 2008 года он работает электромонтёром по обслуживанию подстанций в филиале «Камчатский» ОАО «Оборонэнерго». Местом его работы являлись территория подстанции «Завойко» и служебное помещение - квартира в домике при подстанции. Работа учитывалась 1 час рабочего времени за 1 час работы на станции и 0,25 часа за дежурство в домике. В апреле 2015 года работодатель в одностороннем порядке изменил условия его труда, установив, что дежурства будут происходить только на подстанции и оплачиваться из расчета 1 час рабочего времени за 0,75 часа. В связи с этим изменился учет рабочего времени, работодатель не оплатил ему в 2011 году за 293, 5 часа сверхурочной работы в размере 139213 руб.

Перерыв на обед работодателем не включается в оплачиваемое рабочее время, в связи с чем, не оплачено 32 часа.

30 декабря 2011 года ему предоставлен очередной оплачиваемый отпуск, однако работодатель не уведомил его за две недели о предстоящем отпуске, оплата отпуска произведена не в полном объёме, а именно, для расчета не учтено 151, 5 сверхурочных работ за период с 1 января 2015 года по 30 декабря 2051 года, что привело к не начислению 60853 руб. 52 коп. В связи с несвоевременной оплатой отпуска просит обязать ответчика передвинуть дату начала отпуска, а время с 30 декабря 2011 года до даты начала отпуска оплатить как вынужденный прогул.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков 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.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 327, 330, 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия определила решение Петропавловск - Камчатского городского суда Камчатского края от 2 апреля 2015 года в части отказа в удовлетворении исковых требований 3 к Открытому акционерному обществу «Оборонэнерго» о взыскании задолженности по заработной плате (оплате часов сверхурочной работы), компенсации морального вреда отменить и принять в этой части новое решение о частичном удовлетворении исковых требований.



В остальной части это же решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения<sup>1</sup>.

Хорошим примером являлось решение Свердловского районного суда г. Красноярска по делу 2-3597/2015 от 18.11.2015 было рассмотрено в открытом судебном заседании гражданское дело по иску К. к Н. о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска, взыскании компенсации морального вреда, и установлено, что К. обратился в суд с вышеуказанным иском.

Требования мотивировал тем, что с апреля 2013 года и по настоящее время он работает в должности машиниста ЖДСМ 6 разряда на предприятии Н. Согласно принятой на предприятии карты аттестации рабочего места по условиям труда №45а, общая оценка условий по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды трудового процесса соответствует классу 3 второй степени. Данная оценка дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 7 календарных дней. Его заявление на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 14 календарных дней за периоды 2013-2014 и 2014-2015 года было оставлено без удовлетворения.

Считает не предоставление работодателем дополнительного оплачиваемого отпуска неправомерно, поскольку в силу действующего законодательства ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней должен предоставляться всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая те, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены.

Просит обязать ответчика Н. предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск согласно законодательству РФ, взыскать с Н. в свою

---

<sup>1</sup> Апелляционная жалоба Камчатского краевого суда Дело №33-730/2015 от 20.08.2015 г URL: <https://court-kamchatskij-kraevoj-sud-kamchatskij-kraj-s/act-105159505> (дата обращения 10.05.2016).

пользу компенсацию за причиненный моральный вред в размере 300000 рублей.

Выслушав участников процесса, исследовав материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

Согласно ст. 11 Трудового кодекса РФ, трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

В соответствии со ст.103 ГПК РФ, согласно положениям которой, государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований, с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в сумме 600 рублей.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.194-198 ГПК РФ, суд решил исковые требования К. к Н. о предоставлении дополнительного

оплачиваемого отпуска, взыскании компенсации морального вреда – удовлетворить частично<sup>1</sup>.

Пример правоприменительной практики является решение Бобровского районного суда Воронежской области по делу 2-305/2014 от 23.06.2014г. Рассмотрел в открытом судебном заседании в помещении суда гражданское дело по заявлению прокурора Бобровского района Воронежской области о признании нормативного правового акта противоречащим закону в целях исключения коррупционного фактора, было установлено, что прокурор Бобровского района Воронежской области, действующий в интересах муниципального образования–сельское поселение Бобровского муниципального района Воронежской области и неопределенного круга лиц, обратился в Бобровский районный суд Воронежской области с заявлением о признании нормативного правового акта противоречащим закону (в части), в целях исключения коррупционного фактора.

В судебном заседании помощник прокурора Бобровского района Воронежской области Катцын А.А. поддержал заявленные требования и пояснил, что решением Совета народных депутатов сельского поселения Бобровского муниципального района Воронежской области от 19.05.2010г. утверждено Положение о порядке предоставления отпусков муниципальным служащим и выборным должностным лицам <данные изъяты> сельского поселения Бобровского муниципального района Воронежской области.

Названное решение принято уполномоченным органом, содержит правовые нормы (правила поведения), обязательные для неопределенного круга лиц, рассчитанные на неоднократное применение, направленные на урегулирование общественных отношений, таким образом является нормативным правовым актом.

---

<sup>1</sup> Решение Свердловского районного суда г. Красноярск по делу № 2-3597/2015 от 18.11.2015г. URL: <https://court-satkinskij-gorodskoj-sud-chelyabinskaya-oblast-s/act-103506846> (дата обращения 12.05.2016).

Отдельные нормы Положения в настоящее время противоречат действующему законодательству, нарушают права и охраняемые законом интересы неопределенного круга лиц и муниципального образования и потому подлежат исключению.

В соответствии с п. 1 ст. 251 ГПК РФ, прокурор в пределах своей компетенции вправе обратиться в суд с заявлением о признании нормативного правового акта органа местного самоуправления противоречащим закону полностью или в части.

Согласно п. 2 ст. 6 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» одной из мер профилактики коррупции является антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов.

Согласно ст. 253 ГПК РФ, установив, что оспариваемый нормативный правовой акт или его часть противоречит федеральному закону либо другому нормативному правовому акту, имеющим большую юридическую силу, суд признает нормативный правовой акт недействующим полностью или в части со дня его принятия или иного указанного судом времени.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194-198, ст. 253 ГПК РФ, суд решил удовлетворить заявление прокурора Бобровского района Воронежской области.

Признать п. 5.7, слова «высшие» в п. 3.2 Положения о порядке предоставления отпусков муниципальным служащим и выборным должностным лицам сельского поселения Бобровского муниципального района Воронежской области, утвержденного решением № 15а Совета народных депутатов сельского поселения Бобровского муниципального района Воронежской области от 19.05.2010 г., а также слова «О статусе выборного должностного лица местного самоуправления» в решении Совета народных депутатов сельского поселения №15а от 19.05.2014 г., - недействующими с момента вступления решения суда в законную

силу<sup>1</sup>. Изложенное свидетельствует, что на законодательном уровне права работников (в том числе и право на отпуск) закреплены достаточно надёжно. Но реализация этих прав весьма проблемна. В связи с этим представляется целесообразным как усиление государственного надзора и контроля в указанной сфере, так и повышение ответственности работодателей за нарушение трудовых прав граждан.

---

<sup>1</sup> Решение Бобровского районного суда Воронежской области по делу 2-305/2014 от 23.06.2014г. URL: <https://court-bobrovskij-rajonnyj-sud-voronezhskaya-oblast-s/act-100895394> (дата обращения 12.05.2016).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Завершая работу можно сделать выводы:

Право работника на ежегодный отпуск предусмотрено Конституцией Российской Федерации, международными правовыми актами, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Отпуском является определенное число свободных от работы календарных дней, предоставляемое работникам ежегодно непрерывного отдыха и восстановления трудоспособности с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

В настоящее время трудовым законодательством установлены различные виды отпусков. В связи с чем в теории и практике трудового права отпуска классифицируют по функционально-целевому назначению, субъектной принадлежности, степени обязательности, материальной обеспеченности, периодичности, продолжительности, очередности.

В качестве основной классификации отпусков в трудовом праве следует применять функционально-целевую классификацию, в которой выделяют отпуска для отдыха и восстановления работоспособности, отпуска для реализации каких-то специальных целей: для продолжения учебы и получения образования, творческие и длительные отпуска для научной работы, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, по усыновлению и т.д.

Так же в ходе исследования можно ввести предложения по совершенствованию действующего законодательства в данной сфере:

1) В ст. 114 ТК РФ не раскрывается понятие основного ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с чем, автор считает необходимым устранить данный пробел и закрепить понятие основного ежегодного оплачиваемого отпуска, а именно дополнить ст. 114 частью второй следующей редакцией: «Ежегодным основным оплачиваемым отпуском считается ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления

работоспособности с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы». А также изложить название ст. 114 ТК РФ в следующей редакции: «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск».

2) Проанализировав часть 1 статьи 116 ТК РФ, приходим к выводу, что законодателем не дано определение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. В связи с чем дополнить ч.1. ст. 116 ТК РФ определением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска «Ежегодный дополнительный отпуск – это период времени предоставляемый работодателем работнику с освобождением от исполнения трудовых обязанностей, за особые условия труда».

3) В ст. 127 ТК РФ законодатель указал, что по заявлению работодателя отпуска «могут быть», а не «должны быть» предоставлены работнику с последующим увольнением. Из чего следует, что работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпусков с последующим увольнением, даже при наличии заявления с его стороны без указания мотивов такого отказа. Что ставит работника в положение более слабой стороны и влечет нарушение права на отдых. Отказ работодателя предоставить работнику отпуск с последующим увольнением должен быть не произвольным, а мотивированным; причем мотивом в данном случае должна быть объективная невозможность работодателя предоставить работнику неиспользованный отпуск последующим увольнением. В тоже время сложно представить ситуацию, в которой невозможно предоставить отпуск работнику с последующим увольнением. На основании вышеизложенного полагаем, что ст. 127 ТК РФ нуждается в корректировке. По мнению автора, в ст. 127 ТК РФ необходимо внести изменения следующего содержания: «...по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска должны быть предоставлены ему с последующим увольнением» (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Можно предположить, что реализация указанных предложений позволит повысить эффективность правового регулирования отпусков.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 1154.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 . № 197-ФЗ.//Российская газета от 31 декабря 2001. № 256, Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002.

Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 г. (в ред. от 29 июня 2015 г.) «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости Съезда Народных депутатов и Верховного Совета Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, 1991, № 21, ст. 699;Собрание законодательства Российской Федерации, 2015, № 27, ст. 3967.

Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. (в ред. от 31 декабря 2014 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости Съезда Народных Депутатов и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 16, ст.551;Собраниезаконодательства Российской Федерации, 2015, № 1 (ч. 1), ст. 72.

Федеральный закон от 12 января 1995 г. (в ред. от 29 июня 2015 г.) «О ветеранах» // Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 3, ст. 168; 2015, № 27, ст. 3967.

Федеральный закон от 27 мая 1998 г. (в ред. от 13 июля 2015 г.) «О статусе военнослужащих» // Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 22, ст. 2331; 2015, № 26 (ч. 1), ст. 4356.



Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. (в ред. от 13 июля 2015 г.) «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52 (ч. 1), ст. 6991; 2015, № 29 (ч. 1), ст.4342.

Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 утверждены Правила предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета СЗ РФ. 2002. № 51. Ст. 5081.

Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 (в редакции от 15 октября 2014 г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53, ст. 6618; 2014, № 43, ст. 5892.

Указ Президиума Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик от 10 февраля 1960 г. (в редакции от 29 марта 1988 г.) «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»//Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик, 1960, № 7, ст. 45.

#### СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА:

Решение районного суда г. Екатеринбурга. Дело №2-938/2012 от 8.10.2012 г. «О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска». URL: [https://leninskyekasvd.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=1807962&delo\\_id=1500001](https://leninskyekasvd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=1807962&delo_id=1500001) (дата обращения 09.05.2016).

Решение Эжвинским районным судом г. Сыктывкара Республики Коми. Дело № 2-938/12 от 29.12.2013 г. «О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска». URL: [https:// court-ezhvinskij-rajonnyj-sud-g-syktyvvara-respublika-komi-s/act-106646054](https://court-ezhvinskij-rajonnyj-sud-g-syktyvvara-respublika-komi-s/act-106646054)( дата обращения 11.05.2016) .

Решение Октябрьского районного суда г. Санкт-Петербурга. Дело 2-3025/2010 от 25 августа 2010 г. «О признании незаконным отказа в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска Решение о признании незаконном отказе в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска». URL: <https://court-oktyabrskij-rajonnyj-sud-gorod-sankt-peterburg-s/act-102301097> ( дата обращения 11.05.2016).

Решение Клиновского городского суда Брянской области по делу № 1025/11 от 07.09.2010 г. «О переносе ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодного неоплачиваемого отпуска». URL: [https:// court-klincovskij-gorodskoj-sud-bryanskaya-oblast-s/act-103231307](https://court-klincovskij-gorodskoj-sud-bryanskaya-oblast-s/act-103231307) ( дата обращения 10.05.2016).

Решение Рудничного районного суда г. Прокопьевска, Кемеровской области дело № 2-1251/2012 от 28 мая 2012 г. «О взыскании единовременных выплат при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсацию за не использованные отпуск». URL: <https://court-rudnichnyj-rajonnyj-sud-g-prokopevska-kemerovskaya-oblast-s/act-106512522> (дата обращения 09.05.2016).

Мотивированное решение изготовлено Зейским районным судом, г. Зайск, Амурской области. Дело № 2-1251/2015 от 04.06.2015 г. « О взыскании задолженности в виде неотработанных оплачиваемых дней ежегодного оплачиваемого отпуска». URL: <https://court-zejskij-rajonnyj-sud-amurskaya-oblast-s/act-102372869> (дата обращения 10.05.2016).

Решение Малосердобинского районного суда Пензенской области, гражданское дело № 2-13921.от 12.05.2014 г. «О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и компенсации морального вреда». URL: [https:// court-maloserdobinskij-rajonnyj-sud-penzenskaya-oblast-s/act-104972652](https://court-maloserdobinskij-rajonnyj-sud-penzenskaya-oblast-s/act-104972652)(дата обращения 11.05.2016).

Апелляционная жалоба Камчатского краевого суда №33-730/2015 от 20.08.2015 г. «О взыскании задолженности по заработной плате, переносе даты начала отпуска, взыскании задолженности по оплате ежегодного оплачиваемого отпуска, оплаты вынужденного прогула, расходов». URL:

<https://court-kamchatskij-kraevoj-sud-kamchatskij-kraj-s/act-105159505> (дата обращения 10.05.2016).

Решение Свердловского районного суда г. Красноярск по делу 2-3597/2015 от 18.11.2015 «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска, взыскании компенсации морального вреда». URL: <https://court-satkinskij-gorodskoj-sud-chelyabinskaya-oblast-s/act-103506846>(дата обращения 12.05.2016).

Решение Бобровского районного суда Воронежской области по делу 2-305/2014 от 23.06.2014г. «О признании нормативного правового акта противоречащим закону, в целях исключения коррупционного фактора». . URL: <https://court-bobrovskij-rajonnyj-sud-voronezhskaya-oblast-s/act-100895394> (дата обращения 12.05.2016).

#### Литература

*Батычко В.Т.* Трудовое право в вопросах и ответах М.:2010.С.98.

*Бочарникова М.А.* Время отдыха: постатейный комментарий к ТК РФ М.: 2004.С. 752.

*Головина С.Ю., Кучина Ю.А.* Трудовое право: Учебник. М.: 2014.С.56.

*Гусов К. Н.* Трудовое право РФ в условиях перехода к рыночной экономики М.: 2012 С. 1489.

*Ершова Е. А.* Трудовое право в России / *Ершова Е. А.* М.: Статус, 2007. С. 620.

*Кутафина Г.О.* Некоторые вопросы правового регулирования отпусков// LexRussica. Научные труды МГЮА. М.: 2006, № 4.С. 698 – 700.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / *Буянова М. О., Гусов К. Н.* ред. *Гусова К.Н.* № 7. М.: 2008. С. 427.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / ред. *Орловский Ю. П.* № 5., М,: 2009. С.1500.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Орловского Ю.П. М.: 2014. С. 285.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /ред. Гусова К.Н. М.: 2006. С. 286.

Котко Е.А. Ежегодные и учебные отпуска: предоставление и оплата // Налоговый вестник.2010. № 6. С. 88-110.

Крикунов С.А. Реформа трудового законодательства: проблемы и перспективы // Трудовое право.2004. № 1.С. 19-21.

Маврин С.П. Трудовое право России. Учебник: № 2./ Маврин С.П.,Хохлов Е.Б. М.: 2007. С. 350.

Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник для вузов. М.: Управление персоналом. 2011 С. 1149.

Миронов В.И. Трудовое право России: глава 11. Время отдыха // Трудовое право. 2005. № 4. С. 73-75.

Михайлов И.А, Отпуска: порядок предоставления и оформления. М.: 2008. С. 255.

Молодцов М.В., Головина С. Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: 2009. С. 480.

Орловский Ю.Л. Время отдыха. Комментарий к разделу № 5 Трудового кодекса Российской Федерации серия «Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика». М.: Контракт, 2011. С.28.

Петров А.В. Гарантии и компенсации, предоставляемые судьям// Административное право, 2014, № 4.С.282.

ПостниковН.А. Виды и классификация отпусков в Российской Федерации. М.: 2015.С.28.

Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право: Учебник. М.: 2013.С.212

Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. 2010. С. 305.

*Сергеева Т.Ю., Фролов В.А.* Все об отпусках: Научно-практическое пособие. М.: 2009.С.98.

*Скрипка В.И.* Трудовое право в схемах. М.: 2002. С. 334-337.

*Смолярчук В.И., Гинцбург Л.Я., Смирнов О.В., Орловский Ю.П., Тищенко И.А., Бородина Н.Н.* Проблемы трудового права. М.: 1997. С. 205.

*Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А.* «Справочник практикующего юриста по трудовому праву». 2008. С. 134.

Трудовое право России: Учебное пособие для вузов / ред. *Колобовой С.В.* ЗАО "Юстицинформ". 2014. С. 310.

*Шиян В.И.* Трудовое право: Учебное пособие. М.: МГИУ, 2008. С.172.

Трудовое право: Учебник / ред. *Гасанова К.К и Мышко Г.Ф.* М.:2014. С.145.