

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА**

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

Идентификационный код ДР: 013

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования 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:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2019 г.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

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

Идентификационный код ДР: 013

Исполнитель: студент группы Ир-512 ПВД	_____	В. В. Мамонтова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	А. А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ИСТОЧНИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА.....	6
1.1. Понятие и значение ежегодного оплачиваемого отпуска	6
1.2. Источники правового регулирования ежегодного оплачиваемого отпуска	8
1.3. Виды ежегодных оплачиваемых отпусков.....	12
2. ПОРЯДОК И ОЧЕРЕДНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ	17
3. ПРОДЛЕНИЕ, ПЕРЕНЕСЕНИЕ И РАЗДЕЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА, ЗАМЕНА ОТПУСКА ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ.....	20
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	26
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	34
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	42
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	45

ВВЕДЕНИЕ

Право на отпуск является неотъемлемой частью правового статуса любого работника, оно выступает важной государственной гарантией и провозглашается международными актами в качестве неотъемлемого права человека.

В современном мире правовое регулирование времени отдыха имеет первоначальное значение при реализации прав на отдых, в том числе на отпуск. Направлено это в первую очередь на компенсацию физической и моральной нагрузки, получаемой в процессе труда, восстановление сил и энергетического потенциала, поддержания нормального состояния здоровья для последующего, более эффективного выполнения своих трудовых функций. На сегодняшний день складывается перевес в связке «рабочее время – время отдыха» в пользу рабочего времени. Времени отдыха отводится минимальная часть независимо от производственных потребностей работника. Соответственно, одним из важнейших направлений развития трудового законодательства является нормативно-методическое и информационное обеспечение решения вопросов правового регулирования времени отдыха, в том числе отпусков.

Отсутствие качественного законодательного определения ряда правовых категорий, процедурных положений, наличие противоречий и пробелов в правовом регулировании времени отдыха затрудняет реализацию целей и задач трудового законодательства в целом, а в частности, порождает проблемы в регулировании вопросов предоставления времени отдыха работникам, определения содержания их трудовой функции и продолжительности рабочего времени. Большинство ученых, занимающихся вопросами трудового права, приходят к выводу о необходимости развития правового регулирования времени отдыха.

Ежегодные отпуска предоставляются в полном объеме не на всех предприятиях, что является нарушением норм трудового законодательства.

работодатели преследуют личные интересы в виде получения максимально возможной прибыли, нехватка квалифицированных специалистов, нежелание платить в установленном порядке отпускные выплаты и так далее.

Позиция законодателя в этой ситуации тверда и всегда находится на стороне работников. Трудовой кодекс Российской Федерации¹ (далее по тексту – ТК РФ) содержит в себе механизмы защиты права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск.

На практике же эти механизмы зачастую оказываются недостаточно эффективными.

Таким образом, актуальность данной работы определяется необходимостью анализа теории и практики применения трудового законодательства, выявления проблем и пути решения в регулировании вопросов по предоставлению ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также правоприменительная практика.

Цель дипломной работы заключается во всестороннем исследовании проблем правового регулирования ежегодного оплачиваемого отпуска и внесение предложений по совершенствованию законодательства в части ежегодного оплачиваемого отпуска.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд следующих задач:

- раскрыть понятие и выявить назначение ежегодного оплачиваемого отпуска;
- проанализировать источники правового регулирования ежегодного оплачиваемого отпуска;
- рассмотреть виды ежегодных оплачиваемых отпусков;

¹ Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

– проанализировать порядок и очередность предоставления отпусков, продление, перенесение и разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, а также замену отпуска денежной компенсацией;

– провести анализ судебной практики в части правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков;

– внести предложения по совершенствованию законодательства.

Теоретическую основу дипломной работы составили исследования российских ученых, таких, как С. Ю. Головина, Т. Ю. Сергеева, В. А. Фролова, В. Л. Гейхман, С.В. Колобова, А. Я. Рыженков, И. Я. Киселев, К.Н. Гусов, Е. Е. Хозерова.

Методологическую основу работы составляют общенаучный, правовой анализ, формально-логический и системно-структурный методы.

Нормативную основу исследования составляют: Конституция Российской Федерации¹ (далее по тексту – Конституция РФ) Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках»² (далее по тексту – Конвенция № 132), ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 (в ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»³, Правила об очередных и дополнительных отпусках утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. (в ред. от 20.04.2010)⁴ (далее по тексту – Правила об отпусках).

Цели и задачи исследования предопределили следующую структуру работы: введение, основную часть, которая в свою очередь состоит из трех глав, анализа правоприменительной практики, методической разработка, заключения, списка использованных источников.

¹ Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

² Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

³ Собрание законодательства РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

⁴ Известия НКТ СССР. 1930. 10 мая.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ИСТОЧНИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

1.1. Понятие и значение ежегодного оплачиваемого отпуска

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав российских граждан и регулируется ст. 37 Конституции РФ. Являясь наиболее продолжительным периодом времени отдыха, отпуск по своему предназначению служит полноценному восстановлению здоровья и трудоспособности работников.

В трудовом законодательстве РФ на сегодня нет четкого определения понятия «отпуск». Учитывая, что отпуск представляет собой важнейшую часть жизнедеятельности каждого сотрудника, считаем необходимым легализовать данное понятие. В научной литературе приводятся, не менее заслуживающее внимание определение данного термина. Как указывает в своих трудах В. Л. Гейхман, ежегодный оплачиваемый отпуск предназначен для отдыха и полного восстановления сил работника, так как ограничение продолжительности рабочего дня (40-часовая рабочая неделя или сокращенное рабочее время), ежедневный (между сменами) отдых, выходные и нерабочие праздничные дни не обеспечивают его полного восстановления для обеспечения нормальной жизнедеятельности¹.

Представляется, что с точки зрения трудового права не совсем корректно указывать, помимо отдыха, иные цели использования отпуска, т. к. он имеет прямое предназначение – восстановление сил, здоровья и соответственно трудоспособности для дальнейшей эффективной работы. Таким образом, основной и главной целью предоставления отпуска является отдых работника. В ст. 106 закреплено общее для всех видов отдыха определение понятия «время отдыха». Это «...время, в течение которого

¹ Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М., 2015.С. 111.

работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению».

По мнению Т.Ю. Сергеевой, ежегодный отпуск – это общее понятие, включающее в себя определенные виды отпусков для отдыха, на которые работник имеет право в течение рабочего года. Основной отпуск является единым, слитным целым и этим он отличается от дополнительного отпуска, который предоставляется дополнительно к основному при наличии определенных обстоятельств, и сверх него¹.

Наравне с восстановительной функцией, ежегодный оплачиваемый отпуск играет большую роль в удовлетворении и других интересов и потребностей работника, например, для повышения общеобразовательного и культурного уровня.

Статья 114 ТК РФ устанавливает, что ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Исходя из вышеуказанного, можно сформулировать понятие ежегодного оплачиваемого отпуска – это гарантированное право на продолжительный отдых, предоставляемое ежегодно работнику, для восстановления сил с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ввиду отсутствия в трудовом законодательстве понятия, стоило бы внести в ст. 114 ТК РФ общее определение «ежегодный оплачиваемый отпуск» – это гарантированное право на длительный отдых, предоставляемое ежегодно работнику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Количество дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 115 ТК РФ, по общему правилу составляет не менее 28 календарных дней.

¹ Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. М., 2009, С. 98.

Нерабочие праздничные дни, которые приходятся на период ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Но к самому отпуску прибавляется то число дней, которые приходятся на нерабочие праздничные дни в период отпуска.

1.2. Источники правового регулирования ежегодного оплачиваемого отпуска

Исторически право на отпуск было предусмотрено во всех трех кодексах закона о труде РСФСР (1918, 1922 и 1971 гг.). Согласно КЗоТ РСФСР 1918 г.¹ отпуск обеспечивался дифференцированно в зависимости от непрерывной работы (ст. ст. 101-107 КЗоТ РСФСР). Всем работающим непрерывно не менее 6 месяцев, должен быть предоставлен двухнедельный, а не менее года - месячный отпуск. Вместе с тем, как указывает в своих трудах И.Я. Киселев, положение о месячном отпуске не было реализовано в 1919 г., а НКТ установил единый для всех отпуск продолжительностью в две недели².

В основе российского законодательства об отпусках лежит ратифицированная СССР Конвенция МОТ № 52 (1936 г.) г. «О ежегодных оплачиваемых отпусках». В 1970 г. была принята новая (пересмотренная) Конвенция МОТ № 132. Российская Федерация присоединилась к международной Конвенции № 132, которой должна руководствоваться при установлении положений по предоставлению отпусков.

Также в ст. 24 Всеобщей декларации прав человека (принятой 10.12.1948)³ закрепляется норма о праве каждого человека на отдых и досуг,

¹ Собрание Узаконений Правительства Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. 1918. № 87/88. ст. 905.

² Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. – М., 2001, С. 132.

³ Российская газета. 1995. 5 апр.

в том числе право на рациональное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск.

Так как право на ежегодный отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан то мы, прежде всего, должны обратиться к положениям Конституции РФ. Закрепляя это право в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции РФ предусматривает, что оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору. Указанное обстоятельство означает, что, только заключив трудовой договор, работник вправе требовать от работодателя предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь работодатель как сторона трудового договора обязан предоставить ему такой отпуск в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Гарантированное конституционное право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск конкретизируется в гл. 19 ТК РФ.

Как определено ст.ст. 114, 116, ТК РФ, работнику могут предоставляться ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска.

Ряд федеральных законов предусматривает предоставление удлиненного основного отпуска, например:

Федеральный закон от 21 июля 1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»¹;

Федеральный закон от 24 ноября 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»²;

Федеральный закон от 07 ноября 2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»³;

¹ Собрание законодательства РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.

² Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

³ Собрание законодательства РФ. 2000. № 46. Ст. 4538.

Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»¹;

Федеральный закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»².

Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»³.

Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»⁴.

Правила об очередных и дополнительных отпусках⁵ от 1930 г.

В ходе рассмотрения Правил об отпусках были обнаружены некоторые моменты, на которые следует обратить внимание.

В указанном нормативном акте указано, что очередной отпуск взрослым работникам предоставляется во всех случаях на 12 рабочих дней, с добавлением выходных дней, приходящихся на отпускное время, что в свою очередь противоречит нормам ТК РФ. Если придерживаться порядка предоставления отпусков по Правилам, то одной категории работников будет предоставляться разное количество календарных дней в зависимости от даты начала отпуска.

Различаются, в свою очередь, и временные рамки, а также порядок уведомления работника с датой предстоящего отпуска. В соответствии с ТК РФ «О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала». По Правилам «Уведомление производится не позже, чем за пятнадцать дней путем вывешивания соответствующих объявлений в цехах, мастерских, отделениях и других местах работы», что в свою очередь, считается не совсем грамотным подходом, так как работник может и не заметить объявления

¹ Собрание законодательства РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.

² Собрание законодательства РФ. 1995, № 47. ст. 4472.

³ Российская газета. 1992. 29 июл.

⁴ Собрание законодательства РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

⁵ Известия НКТ СССР. 1930. № 13.

или увидеть поздно. Но стоит учитывать, что Правила действуют только в части, не противоречащей ТК РФ.

Сравнив ТК РФ и Правила можно выделить следующие важные моменты, на которые следует обратить внимание. Ввиду отсутствия некоторых норм в ТК РФ было бы целесообразно закрепить следующие положения в кодекс:

В ст. 124 ТК РФ закрепить абзацы:

- «В связи с производственной необходимостью перенесение срока отпуска, работники должны быть предупреждены путем письменного уведомления».

- «При продлении отпуска вследствие временной нетрудоспособности добавочные дни работодателем не оплачиваются». Так как пособие в связи с заболеванием будет выплачено, согласно листка нетрудоспособности.

- «В случае неиспользования отпуска (полностью или частично) по вине работодателя работнику должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск или в следующем году отпуск должен быть продлен на неиспользованный срок».

Так как в анализируемых нормативных правовых актах трактовка положений различается, а также для удобства использования норм трудового законодательства, путем добавления вышеперечисленных норм в ТК РФ следовало бы считать утратившим законную силу данные Правила. А за основу регулирования предоставления отпусков применять нормы ТК РФ.

Правовое регулирование отпусков может осуществляться и на локальном уровне. Но для этого работодатель должен придерживаться норм трудового законодательства, а именно не ухудшать положение работника, не нарушать принцип равенства и не превышать полномочия. Примером таких локальных документов могут служить: коллективный договор (ст. 40 ТК РФ), график отпусков (ст. 123 ТК РФ), правила внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ).

1.3. Виды ежегодных оплачиваемых отпусков

В зависимости от продолжительности и оснований предоставления ежегодные оплачиваемые отпуска могут быть разделены на следующие виды.

В своих трудах С.Ю. Головина отмечает, что в главе 19 ТК РФ, закрепляющей право на отпуск, определяется четкое разделение всех отпусков на две большие группы:

- ежегодные оплачиваемые отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы»¹.

Вместе с этим, в юридической литературе отмечается, что многие ученые выделяют следующие две группы отпусков:

- отпуск, предоставляемый для отдыха, относящийся ко времени отдыха: а) ежегодный основной отпуск (ст. 115 ТК РФ); б) ежегодные дополнительные отпуска (ст. 116-119 ТК РФ)²;
- иные отпуска, которые носят целевой характер.

Таким образом, прежде всего, ежегодные оплачиваемые отпуска подразделяются на основные и дополнительные. Основной отпуск имеет значительную и длительную продолжительность, в то время как дополнительный отпуск его дополняет, будучи меньшей продолжительности.

Основной отпуск – предоставляется всем работникам по общим правилам.

Согласно ст. 115 ТК РФ основной отпуск стандартной (минимальной) продолжительности предоставляется в количестве 28 календарных дней.

Удлинённый основной отпуск продолжительностью свыше 28 календарных дней предоставляется работникам с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья,

¹ Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник. – М., 2014, С. 245.

² Трудовое право: Учебник / Отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2013, С. 334

возраста и других обстоятельств). Удлиненный отпуск предоставляется вне зависимости от условий их труда¹.

Работники, имеющие группу инвалидности – не менее 30 календарных дней.

Несовершеннолетние работники (до 18 лет) – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Педагогические работники – от 42 до 56 календарных дней в зависимости от должности и вида образовательного учреждения.

Работники прокуратуры, сотрудники таможенных органов, судьи – не менее 30 календарных дней, что в свою очередь регулируется по каждой категории лиц федеральными законами.

Дополнительный отпуск

Как отмечается в научной литературе, дополнительные отпуска, которые предоставляются работникам для отдыха, «различаются по основаниям возникновения права на получение этих отпусков, по продолжительности, сфере применения, и другим признакам. Классификация их может быть различной в зависимости от того, какой признак выделен в качестве определяющего»².

По мнению Т. А. Бойченко, дополнительные отпуска предоставляются помимо основного отпуска отдельным категориям граждан, приведенных ниже.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ представляет собой совокупность производственных факторов, воздействие которых на работника может привести к заболеванию или травме.

¹ Трудовое право: Учебник / отв. ред. К.Н. Гусов. – М., 2013 С. 335.

² *Бойченко Т.А.* Право на отдых: некоторые аспекты реализации // Культура: управление, экономика, право, 2009, № 2, с. 12-14.

Минимальная продолжительность данного отпуска определена в 7 календарных дней (117 ТК РФ).

Следует подчеркнуть, что Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»¹ внесено немало изменений и в ТК РФ применительно порядка предоставления ежегодных дополнительных отпусков «за вредность». В частности, с 1 января 2014 г. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется тем, кто работает во вредных условиях труда 2-й, 3-й, 4-й степеней или опасных условиях. Следовательно, для работников, чьи рабочие места по результатам специальной оценки будут отнесены к допустимым, оптимальным или вредным условиям труда 1-й степени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлен не будет².

Работники, имеющие особый характер работ.

В юридической литературе неоднократно предпринимались попытки дать критерии особого характера работы. По мнению Е. В. Давыдовой, в качестве критериев особого характера работы следует принимать определенные условия, особенности внешней среды, в которых выполняется работа (в горноспасательных, аварийно-спасательных частях, на транспорте и т. п.)³.

Как указывает Е. Е. Хозерова⁴, особые условия труда — это труд, который связан с особенностями выполнения работы. Также было отмечено, что участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций носит особый характер, что соответствует требованиям ст. 118 ТК РФ.

Опираясь на разные точки зрения научных деятелей, оказалось, что каждый из них дает свои определения «особого характера работы».

¹ Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6991.

² Хоруженко Д. И. Вредные и опасные условия труда: новое в 2014 году // Кадровик.ру, 2014, № 3.

³ Давыдова Е. В. Дополнительные отпуска: виды и порядок предоставления // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 6. С. 12—22.

⁴ Хозерова Е. Е. Дополнительный отпуск за особый характер работы // Журнал российского права. 2018. № 7. С. 82-87.

Так как в ТК РФ нет точного определения, следовало бы дополнить статью понятием для ясности и точности регулирования данного вида отпуска.

Анализ правового регулирования предоставления отпусков за особый характер работы позволяет сделать вывод о том, что к особым условиям труда относятся такие работы, которые осуществляются с длительным отрывом от постоянного места жительства, когда работники не имеют возможности ежедневно находиться в нормальных условиях проживания, или работы, условия труда которых в силу их специфики можно классифицировать как «командировочные».

Продолжительность составляет от 4 до 24 календарных дней. Постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 02 июля 1990 г. № 647 «Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства»¹).

Сюда же относятся те *работники, которые трудятся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях*. В соответствии со ст. 321 ТК РФ, Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»² лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

2.3. Работники с ненормированным рабочим днем. Продолжительность должна составлять не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Ю.П. Орловский указывает, что на практике ненормированный рабочий день обычно устанавливается руководителям организаций,

¹ СП СССР. 1990. № 16. ст. 85.

² Российская газета. № 73. 193.

руководителям структурных подразделений организаций, главным и ведущим специалистам. При этом учитывается объем работы, степень напряженности труда, потенциальная необходимость привлечь работника, занимающего ту или иную должность, к выполнению своей трудовой функции за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени¹.

Цели дополнительных отпусков различны. Некоторые из них призваны компенсировать воздействие неблагоприятных производственных, профессиональных, природно-климатических факторов на здоровье работника, другие - стимулировать и поощрять длительную работу по определенному виду деятельности либо в определенной сфере.

¹ Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 2014. С. 470-471.

2. ПОРЯДОК И ОЧЕРЕДНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в каждом году работы. Рабочий год исчисляется со дня заключения трудового договора с конкретным работодателем и обычно не совпадает с календарным годом. Например, если работник поступил на работу 15 августа 2018 г., то его первый рабочий год истекает 14 августа 2019 г., а второй рабочий год – это период с 15 августа 2019 г. по 14 августа 2020 г. и т.д. Рабочий год может изменяться в случае исключения из стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определенных периодов (например, времени отстранения от работы, времени отпусков по уходу за ребенком)¹.

Необходимо также отметить те периоды, что включаются в рабочий стаж, дающий право на предоставление отпуска:

- фактически отработанное время в соответствии с занимаемой должностью;
- временная нетрудоспособность;
- вынужденный прогул при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего медицинский осмотр по вине работодателя;
- отпуск без сохранения заработной платы, не превышающий 14 календарных дней в течение всего рабочего года.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен ст. 122 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у сотрудника после истечения шестимесячного срока его непрерывной работы у данного работодателя.

¹ Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. С. 116.

Не дожидаясь окончания шестимесячной непрерывной работы, оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть, предоставлен неукоснительно:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, исходя из очередности графика отпусков.

Очередность отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем организации не позднее, чем за две недели до начала рабочего года.

В каждой организации ежегодно должен разрабатываться график отпусков. В первую очередь, за отсутствие графика отпусков работодатель несет административную ответственность. Во-вторых, это важно для установления очередности отпусков работникам для рационального распределения труда. Также заблаговременное ведение графика отпусков помогает сформировать резерв для оплаты отпусков в бухгалтерском и налоговом учете.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала¹.

Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время и независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. Например, по предпочтению мужа, пока его жена находится в декретном отпуске.

¹ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 декабря 2018 г. № 14-2/ООГ-9754 «О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска».

Несмотря на существующие нормы ТК РФ, работодатели часто осмотрительно относятся к такому порядку предоставления отпусков. Например, женщина желает уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам, но работодатель отказывает, ссылаясь на не полный отработанный период. Как мы уже говорили выше и также в силу ст. 260 ТК РФ, где прописывается: «перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя». Соответственно женщине стоило бы обратиться в трудовую инспекцию о нарушении ее трудовых прав. Но и здесь палка о двух концах, так как после обращения в вышестоящие инстанции женщина, вряд ли, сможет после декретного отпуска вернуться на прежнее место работы без каких-либо проблем.

3. ПРОДЛЕНИЕ, ПЕРЕНЕСЕНИЕ И РАЗДЕЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА, ЗАМЕНА ОТПУСКА ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ

В силу ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в следующих случаях:

- болезнь работника;
- исполнения работником государственных обязанностей;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ю. П. Орловский пишет, что когда отпуск продлевается, он продлевается автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник должен известить работодателя. Если работник хотел бы в связи с указанными обстоятельствами вместо продления отпуска перенести его на другой срок, он обязан согласовать это с работодателем. Срок, на который переносится отпуск в связи с указанными обстоятельствами, определяется работодателем с учетом пожелания работника¹.

Кроме того, необходимо обратить внимание, что продление в связи с временной нетрудоспособностью, осуществляется только в случае болезни самого работника. Данное утверждение подтверждается Письмом Фонда социального страхования РФ от 9 августа 2007 г. № 02-13/07-7422 «О вопросе оплаты больничного листа по уходу за ребенком, оформленного во время ежегодного отпуска»². Например, в случае ухода на больничный матери или отца по уходу за ребенком в период ежегодного отпуска, продление не предусмотрено.

¹ Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: 2014. — С. 480.

² Нормативные акты для бухгалтера. 2007. № 18.

Из письма Федеральной службы по труду и занятости от 1 июня 2012 г. № ПГ/4629-6-1 «О продлении отпуска в случае ухода за больным членом семьи», следует, что если заболевает ребенок или другой член семьи, в период ежегодного отпуска сотрудника, продление возможно только в том случае, когда эти условия прописаны в локальных нормативных актах организации в качестве основания для продления отдыха.

Если работнику несвоевременно были начислены отпускные выплаты либо работник был уведомлен о начале отпуска позже установленного срока (позднее двух недель до начала отпуска), то работник имеет право написать заявление о переносе на другую дату, а работодатель не может ему в этом отказать.

В некоторых случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может отрицательно повлиять на нормальный ход работы организации, перенос отпуска в следующий рабочий год допускается с согласия работника. В этом случае отпуск должен быть использован не позднее, чем через 12 месяцев после окончания рабочего года, на который он предоставлен¹.

Статья 124 ТК РФ запрещает непредоставление отдыха в течение 2 лет подряд, а также отсутствие отдыха работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах во вредных и опасных условиях труда. Отпуск они должны отгулять в любом случае, независимо от просьбы самих работников о переносе.

Продление отпуска подразумевает добавление количества дней ввиду определенных на то причин, например, болезнь сотрудника, отзыв из отпуска к самому отдыху, при условии отсутствия перерыва между самим отдыхом и днями, на которые он продлевается.

¹ Скачкова Г.С. Ежегодные дополнительные отпуска: некоторые вопросы их предоставления // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 2. С. 218-221.

Перенесение отпуска означает, что, то число дней, которое не включено в использованный сотрудником отпуск, должно быть ему предоставлено в дальнейшем отдельно или посредством присоединения к отпуску в следующем году.

В последнее время работодателям приходится иметь дело с такими сотрудниками, которые идти в отпуск отказывается, переносят из периодически, при этом надеются, получить выгодное предложение в виде денежной компенсации.

С.В Колобова отмечает что, отпуск предоставляется обычно полностью, но по согласию между сторонами трудовым отношений отпуск может быть разделен на несколько частей. В кодексе не конкретизируется, на сколько частей он может быть разделен. Тем не менее, анализ ст. 125 ТК РФ показывает, что хотя бы одна из частей должна составлять не менее 14 календарных дней. В случае дробления отпуска фактически нарушается право работника на отдых. Так как для полноценного восстановления организма этого времени недостаточно.

Как разъясняет Минтруд РФ в письме от 7 декабря 2018 г.¹ из второй части отпуска можно предоставить хоть по одному дню работнику согласовав с работодателем, только не в выходные дни, так как в соответствии со ст. 106, 107 ТК РФ это два различных вида отдыха. При их объединении руководитель уменьшает время на отдых, тем самым нарушает права работника.

Некоторые работодатели умышленно предоставляют своим подчиненным отпуска в их законные выходные дни, успокаивая свой персонал, что они оказываются в более выгодном положении, так как за выходные они еще получают средний заработок, тем самым ограничивая их в заслуженном отдыхе. Но, как уже выяснилось, категорически воспрещается

¹ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 декабря 2018 г. № 14-2/ООГ-9754 «О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска».

предоставлять частями отпуск в выходные дни для компенсации накопленных дней отдыха.

Отзыв работника обычно осуществляется в связи с производственной необходимостью. Также отзыв из отпуска запрещается без согласия сотрудника. Нереализованный остаток отдыха в связи с отзывом должен быть предоставлен по усмотрению работника в желаемое время в течение текущего рабочего года или посредством присоединения к отпуску в следующем году. Отзыв из отпуска оформляется приказом работодателя. По выбору работника она должна быть предоставлена в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв из отпуска не допускается для следующей категории лиц: работники, не достигшие совершеннолетия, беременным женщинам и работникам, занятых на работах во вредных и опасных условиях труда.

Только та часть отпуска, что превышает 28 дней отдыха, может быть заменена в денежном эквиваленте.

Замена денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет. Также запрещается замена ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Исключением выступает компенсация при увольнении сотрудника.

При расчете для начисления денежной компенсации за отпуск необходимо использовать те правила, которые применяются при определении среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска. То есть за расчетный период следует брать предшествующие 12 календарных месяцев. Сумма начисленной заработной платы за указанный период делится на 12, а затем на 29,3.

Вся компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полный отпуск, если работник проработал 11

месяцев в текущем рабочем году. В случае, когда рабочий год отработан не полностью, компенсация, выплачивается пропорционально отработанному времени.

За каждый месяц работы предоставляется 2,33 календарного дня отпуска.

Пункт 35 Правил устанавливает, что при исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Согласно ст. 127 ТК РФ, по желанию работника часть неиспользованного отпуска может быть предоставлена ему с последующим увольнением. В таком случае, последним днем увольнения будет являться последний день отпуска.

Проанализировав Конвенцию № 132, а именно ст. 9 где указывается, что остаток ежегодного отпуска должен быть использован не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. Выходит, что работник, не использовавший части оставшегося отдыха своевременно, лишается права на отпуск или ее компенсацию при увольнении. Если, например, работодатель был вынужден, с согласия работника, перенести отдых в связи с производственной необходимостью. Таким образом, данное положение ст. 9 Конвенции № 132 противоречит ст. 3 Конвенции № 132., ст. 114, 122, 127 ТК РФ.

В таком случае, стоит отметить, что на сегодняшний день единого решения о применении данной нормы Конвенции № 132 пока не имеется. В связи с этим, необходимо внести поправки и уточнения в трудовое законодательство в части использования остатков ежегодного отпуска работниками.

Исходя из вышеизложенного, стоит заметить, что порядок предоставления отпусков, закреплённый в действующем трудовом

законодательстве, свидетельствует о достаточной разработанности данной сферы правоотношений. Однако для того чтобы повысить степень защиты трудовых прав работников и работодателей, а также для предотвращения возможных трудовых споров, связанных с предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков необходимо уточнить ряд аспектов. В частности, было бы целесообразно закрепить в ТК РФ конечный и исчерпывающий перечень лиц, имеющих право на предоставление им в обязательном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Важно отметить, что в указанных ст. 124 и 125 ТК РФ речь идет только об использовании отпусков, а не их денежной компенсации. Что же касается денежной компенсации отпусков, то она допускается с существенными ограничениями в соответствии со ст. 126 и 127 ТК РФ.

По заявлению сотрудника компенсируется в денежном выражении только превышающая 28 календарных дней часть отпуска.

Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска только при его увольнении.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

В ходе проведенного анализа изучены материалы судебной практики.

Как показывает практика в области правового регулирования о предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков, в большинстве случаев суду приходится рассматривать дела о взыскании заработной платы, а именно непредставлении работодателем компенсации за неиспользованный отпуск бывшему сотруднику.

Латенко обратилась в суд с иском к ООО «Ямалнефть» с требованиями о взыскании заработной платы. В период с 21 ноября 2017 года по 19 февраля 2018 года истец состояла в трудовых отношениях с ответчиком. Просит взыскать с ООО «Ямалнефть» причитающуюся ей компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 21.537 рублей 81 копейки¹.

Ответчик с исковыми требованиями не согласен. Но предоставить суду подтверждающие документы о выплате компенсации за неиспользованный отпуск не смог, в связи утерей документов.

Исходя из предоставленных данных Латенко за период работы с 21 ноября 2017 года по 19 февраля 2018 года отпуск не предоставлялся, таким образом, истице в день увольнения должны были выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, с учетом применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате ввиду особенностей работы в районе Крайнего Севера.

За отработанный период времени положена компенсация за 13 дней неиспользованного отпуска. Следовательно, компенсация за неиспользованный отпуск должна составить: 1.247,10 руб. x 13 дней = 16.212 рублей 30 копеек.

¹ Решение № 2-2619/2018 от 30 октября 2018 г. по делу № 2-2619/2018 городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа Решение городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа по делу № 2-2619/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/PADwCbbI0uoc/> (дата обращения 02.05.2019).

Разрешая требования о взыскании компенсации за неиспользованные дни отпуска, суд в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» обоснованно вынес свое решение в частичном удовлетворении иска Латенко.

Часто толкование ст. 9 Конвенции МОТ № 132 некоторыми судами понимается как предельный срок для использования отпусков за предыдущий период работы, по истечению полутора лет. Работодатели полагали, что отпуска, которые работник накопил свыше, чем за 18 месяцев, сгорают и можно их не предоставлять. Отпуска не сгорают – это определил Конституционный суд РФ. Ознакомившись с Постановлением Конституционного Суда РФ от 25 ноября 2018 № 38-П¹ по вопросам предоставления компенсации по неиспользованным отпускам за предыдущие годы работы, следует понимать, что, это никак не затрагивает право работника на предоставление денежной компенсации при увольнении или обращении в суд в течение установленного срока, если, работник осознал, что его права были нарушены.

Еще спорным вопросом являются накопленные отпуска у работников. Но правоприменительная практика в данном случае очень противоречива и не отличается единой закономерностью. Фактически органы судебной власти разделились на две группы. Одни суды, рассматривая дела о выплате компенсации за неиспользованные отпуска, применяют Конвенцию № 132 и отказывают работникам в удовлетворении их исковых требований о выплате компенсации за все неиспользованные отпуска, либо удовлетворяют их частично. Другие суды отказываются от применения

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 25 ноября 2018 № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других» // URL:<http://www.consultant.ru/law/hotdocs/55450.html/> (дата обращения 30.05.2019).

Конвенции № 132 и выносят решения о выплате работникам компенсации за все неиспользованные отпуска, руководствуясь статьями 127 и 140 ТК. РФ.

Отдельными судами эта норма Конвенции была истолкована как срок давности, по истечении которого сотрудник фактически лишается права на использование ежегодного оплачиваемого отпуска и права на денежную компенсацию при увольнении за все накопившиеся неиспользованные им отпуска. Работодателю достаточно лишь заявить в суде о пропуске работником срока давности. Поэтому работники, у которых остались неиспользованные отпуска за рабочие годы, закончившиеся более полутора лет назад, не могут быть полностью уверенными в том, что в судебном порядке они смогут добиться выплаты им денежной компенсации за эти отпуска при прекращении трудового договора.

Санкт-Петербургский городской суд, рассматривая индивидуальный трудовой спор, в котором работник считал, что при увольнении работодатель обязан выплатить ему компенсацию за все неиспользованные отпуска, предусмотренную ст. 127 ТК РФ, только частично удовлетворил требования истца. В обоснование своего решения суд указал, что в силу ст. 9 Конвенции МОТ № 132 «непрерывная часть ежегодного отпуска используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск». По истечении указанного времени работник должен был узнать о нарушении своего права на предоставление отдыха. Но на момент обращения в судебный орган прошло более 21 месяца после окончания того года, за который должен предоставляться отпуск, в связи с чем в этой части требований истцу отказано¹.

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10 апреля 2017 г. № 33-7113/2017 по делу № 2-105/2017 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=174433#0595890758605758oblast-s/act-497865720/> (дата обращения 03.06.2019).

Московский городской суд, отказывая работнику в удовлетворении искового заявления о взыскании компенсации за не использованный отпуск, дает такую трактовку п. 1 ст. 9 Конвенции № 132: «...работник должен отдыхать как минимум две недели подряд, а остальные отпускные дни использовать в течение 18 месяцев после окончания года, за который они начислены. Таким образом, исковой срок работника по требованиям о компенсации за неиспользованные отпуска в соответствии с вышеизложенным, исчисляется равным 21 мес. после окончания того года, за который предоставляется отпуск (18 мес. + 3 мес.)»¹.

Как следует из положений ст.ст. 114, 122 и 124 ТК РФ, если по каким-либо причинам работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие периоды работы, то за ними сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных оплачиваемых отпусков. Согласно ст. 9 Конвенции часть ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящая, не менее чем из двух непрерывных рабочих недель, предоставляется и используется не позднее чем в течение одного года, а оставшаяся часть ежегодного оплачиваемого отпуска - не позднее, чем через восемнадцать месяцев после его окончания. год, в котором предусмотрен отпуск. Некоторые специалисты истолковали это положение Конвенции таким образом, что через 18 месяцев дни отпуска рабочего года «сгорают».

Однако из этого положения не следует, что, если работник не реализует свое право, при этом уйти в срок, он потеряет этот отпуск. Согласно ст. 3 Конвенции, каждое лицо, к которому применяется настоящая Конвенция, имеет право на ежегодный отпуск установленной стандартной длительности. Соответственно, нет оснований утверждать, что ввиду вступления Конвенции в силу, отпуска, которые не использовались в предыдущие рабочие годы, «сгорят».

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 16.01.2017 г. по делу № 33-1361/2017 // URL: <https://base.garant.ru/145732553/> (дата обращения 03.06.2019).

Рассматривая материалы судебных дел, имеются такие решения, когда судебные инстанции отказывают в удовлетворении иска о надуманном нарушении прав работника. Истец обратился в суд о признании недействующими абзацев первого, второго и четвертого пункта 2 Правил¹, обосновав, что они позволяют удерживать заработную плату работника, чтобы погасить его задолженность перед работодателем за неотработанные дни отпуска при его увольнении по своей инициативе или по соглашению сторон до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск. Нарушенное право истец трактует, как невозможность воспользоваться всеми 28 календарными днями отпуска. Верховный суд РФ отказывает в удовлетворении заявленных требования.

В апелляционной жалобе Киселёв А.В. выражает несогласие с указанным выше решением суда первой инстанции, просит его отменить, как незаконное, принять новое решение об удовлетворении его требований, а также признать не действующим абзац 5 части 2 ст. 137 ТК РФ.

В силу указанной статьи ТК РФ только в исключительных случаях не производятся удержания из заработной платы по вышеуказанному требованию истца. В случае с Киселевым, данное исключение на него не распространяется.

Ст. 5 Конвенции № 132 определяет, что для получения права на ежегодный оплачиваемый отпуск может требоваться минимальный период работы. Также в вышеуказанном акте указывается, что эта часть, не должна превышать шести месяцев.

Работнику, проработавшему минимальный период, который может требоваться после прекращения трудовых отношений с данным работодателем, предоставляется оплачиваемый отпуск, пропорциональный отработанному времени, за которое ему не было предоставлено отпуска, или

¹ Правила об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 № 169) (в ред. от 20.04.2010) //Известия НКТ СССР. № 13. 1930. 10 мая.

же выплачивается денежная компенсация или предоставляется равноценное право на отпуск в дальнейшем.

Таким образом, работник вправе воспользоваться отпуском, рассчитанным пропорционально продолжительности его работы.

Отказавшись удовлетворить заявленное требование, суд первой инстанции правильно определил то, что пункт 2 Правил в оспариваемой части не противоречит действующему законодательству, а, следовательно, права и законные интересы истца не затрагиваются.

Основания Киселёва А.В. в апелляционной жалобе об ограничении его права на труд введением спорных положений оказались беспочвенны, ввиду того, что осуществление данного права работником не исключает возможность закрепления в законе порядка удержания с заработной платы за неотработанные дни отпуска в случае увольнения работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

Таким образом, Решение Верховного Суда РФ от 20 февраля 2018 г. осталось без изменения, апелляционная жалоба Киселева - без удовлетворения.

Можно сделать вывод, что разрешение правовой ситуации производилось в соответствии с нормами трудового законодательства.

Следующая правовая ситуация относится к требованиям по графикам отпусков в организации.

Работник, который не относится к льготным категориям и не может сам определять время использования отпуска, должен уйти в отпуск именно в сроки, установленные графиком, а в предоставлении ему отпуска в другое время, чем предусмотрено графиком отпусков, работодатель может

и отказать. Такое положение подтверждается и в определении Камчатского краевого суда от 28.04.2016 № 33-913/2016¹.

Рассмотрим еще пример по графикам отпусков: истцы письменно уведомили работодателя о том, что периоды отпусков, указанные в графике, с ними заранее не были оговорены, таким образом, они не согласны с графиком отпусков. Так в соответствии с п. 5.5 коллективного договора ООО «РИМ» информация о периодах ежегодных отпусков работников предоставляется руководителем конкретного структурного подразделения по согласованию с персоналом и с учетом характера выполняемой работы.

Потому, как трудовое законодательство обеспечивает работника правом на отдых, включая ежегодный оплачиваемый отпуск, исполнение этого права зависит от воли человека. Между тем одним из основополагающих принципов правового регулирования трудовых отношений является социальное партнерство, в том числе право привлекать работников, работодателей к совместному налаживанию трудовых отношений, график отпусков не может быть утвержден без предварительного согласования с сотрудниками. Ответчик не представил доказательств того, что запланированные сроки, указанные в графике отпусков были предварительно согласованы с истцами. В служебной записке руководителя отдела розничных продаж сетевых магазинов следует, что график отпусков не был предоставлен сотрудникам на подпись для предварительного согласования запланированного отдыха. Причем сотрудники сразу же после ознакомления с графиком отпусков направили в адрес работодателя возразительные заявления с предоставлением объяснений, что также подтверждает невыполнение ответчиком обязанности по согласованию периодов отпусков с работниками².

¹ Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 28 апреля 2016 №33-913/2016 // Сайт Камчатского краевого суда // URL: <http://oblsud.kam.sudrf.ru/> (дата обращения 01.05.2019).

² Определение Алданского районного суда Республики Саха (Якутия) от 8 сентября 2011 г. № 33-28440 // URL: <http://aldan.jak.sudrf.ru.> дата обращения 02.05.2019).

Довольно часто в судебной практике поддаются обсуждению дела, которые непосредственно связаны со спорами о сроках предоставления отпуска. В таких случаях, судебный орган стоит, как на стороне сотрудника, так и считается с интересами работодателя. В частности, при рассмотрении заявленных требований истицы в части предоставления отпуска вне графика отпусков в одно время с военнослужащим мужем, счел правомерным отказ в предоставлении дополнительного отпуска в иной период вне графика в связи с производственной необходимостью в соответствии со ст. 123 ТК РФ¹.

Как показывает анализ судебной практики, при возникновении трудностей регулирования вопросов касающихся отпусков суды, прежде всего, придерживаются норм ТК РФ и, конечно, оказываются на стороне работника, чьи трудовые права были нарушены.

В судебной практике по делам об отпусках содержатся дела по срокам и продолжительности их предоставления, гарантиям и компенсациям выделяются различные споры по отпускам работников с семейными обязанностями. В целом вышеперечисленные вопросы регулируются ТК РФ и иными федеральными законами. Но в то же время трудности у судов возникают в связи с тем, что некоторые вопросы продолжают регулироваться еще советскими нормативно-правовыми актами 1930 годов, в актуальности которых бывает трудно ориентироваться в связи с этим в ряде случаев складывается видимость правовой неопределенности. Думается, что для внесения точности в указанные вопросы было бы разумно обобщить опыт судебной практики на уровне постановления Пленума Верховного Суда РФ, в котором дать разъяснения применения действующее законодательства по вопросам отпусков.

¹ Апелляционное определение Мурманского областного суда от 25.12.2013 по делу № 33-4239-2013), АЮДАРИНФО // URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/7/doc_id/23981/ (дата обращения 30.05.2019).

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: «Правовое регулирование ежегодного оплачиваемого отпуска»

Занятие разработано для студентов, получающих среднее профессиональное образование.

Дисциплина: Обществознание.

Форма занятия: лекция.

Методы обучения: Словесные (лекция, устное объяснение), диалоговые (беседа, дискуссия), наглядные.

Цель занятия: Повышение правовой культуры в области правового регулирования ежегодного оплачиваемого отпуска.

Задачи занятия:

1) Образовательные: изучение понятийного аппарата по теме «ежегодный оплачиваемый отпуск», формирование умения применить знания на собственном опыте в дальнейшем.

2) Развивающие: формирование сознательного понимания об особенностях правового регулирования ежегодного оплачиваемого отпуска.

3) Воспитательная: воспитание уважительного отношения к нормам закона в трудовой сфере деятельности.

План занятия (40 минут):

1. Организационная часть (4 мин.).

1.1. Приветствие (1 мин.)

1.2. Цель (1 мин.).

1.3. Актуальность (2 мин.).

2. Основное содержание занятия (36 мин.).

2.1. Понятие и виды отпусков (15 мин.).

2.2. Исчисление стажа дающего право на ежегодный отпуск (13 мин.).

2.3. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (13 мин.).

3. *Подведение итогов (12 мин.).*

3.1. Самостоятельное задание для закрепления материала всего занятия (10 мин.).

3.2. **Общий вывод** (2 мин.).

Ход занятия

1. *Организационная часть (4 мин).*

- *Уважаемые студенты, здравствуйте! Итак, начнем наше занятие!*

- *Тема нашего сегодняшнего занятия «Ежегодный оплачиваемый отпуск».*

(Цель) Повышение правовой культуры в области правового регулирования ежегодного оплачиваемого отпуска.

(Актуальность) При трудоустройстве каждого сотрудника работодатель обязан ознакомить с условиями труда и отдыха персонала на предприятии, но бывает что, не каждый работодатель действует согласно закона по отношению к своим подчиненным. Во избежание нарушенных прав работника следует знать необходимые нормы ТК РФ. Каждый принятый работник по трудовому договору по истечении определенного промежутка времени имеет право на отпуск. А что это, мы с вами поговорим далее.

2. *Основное содержание занятия (46 мин.).*

1.Ежегодный отпуск — это гарантированное трудовым законодательством право на продолжительный отдых, предоставляемое ежегодно работнику, для восстановления сил с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

- *Сейчас на экране будет изображена схема «Виды ежегодного оплачиваемого отпуска». Прошу ознакомиться и по аналогии изобразить у себя в тетрадях.*

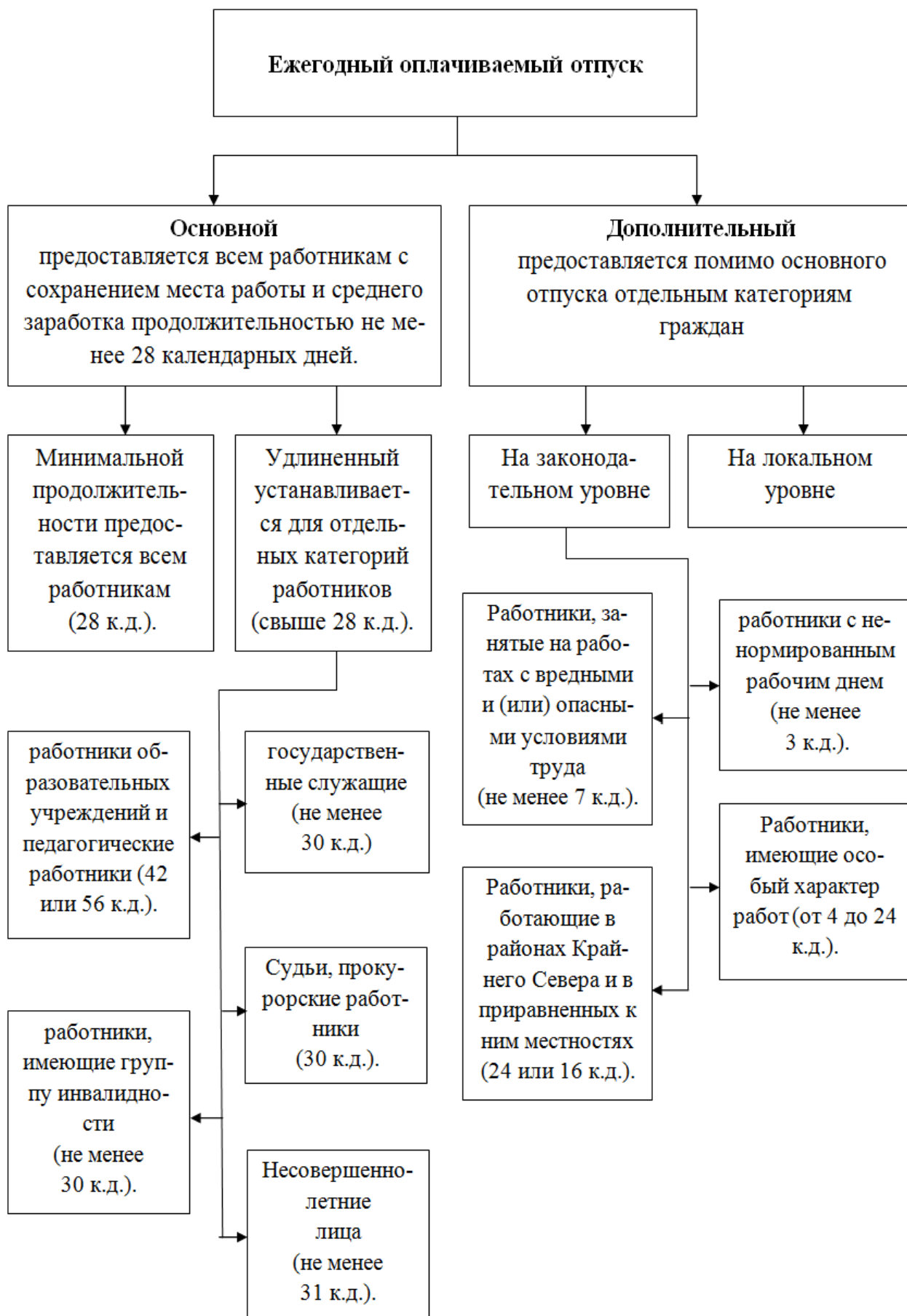


Рисунок 1 – Виды ежегодного оплачиваемого отпуска

Общая продолжительность отпуска (основного и дополнительного) определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков.

2. Исчисление стажа, дающего право на предоставление ежегодного отпуска

Ежегодный отпуск предоставляется в каждом году работы. Рабочий год исчисляется со дня заключения трудового договора с конкретным работодателем и обычно не совпадает с календарным годом. Например, если работник поступил на работу 15 августа 2018 г., то его первый рабочий год истекает 14 августа 2019 г., а второй рабочий год – это период с 15 августа 2019 г. по 14 августа 2020 г. и т.д. Рабочий год может изменяться в случае исключения из стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определенных периодов (например, времени отстранения от работы, времени отпусков по уходу за ребенком).

Сейчас мы рассмотрим периоды, которые включаются в рабочий стаж, дающий право на предоставление отпуска:

- фактически отработанное время в соответствии с занимаемой должностью;
- временная нетрудоспособность;
- вынужденный прогул при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего медицинский осмотр по вине работодателя;
- отпуск без сохранения заработной платы, не превышающий 14 календарных дней в течение всего рабочего года.

3. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен ст. 122 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у сотрудника после истечения шестимесячного срока его непрерывной работы у данного работодателя.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, исходя из очередности графика отпусков.

Очередность отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем организации не позднее, чем за две недели до начала рабочего года.

В каждой организации ежегодно должен разрабатываться график отпусков. В первую очередь, за отсутствие графика отпусков работодатель несет административную ответственность. Во-вторых, это важно для установления очередности отпусков работникам для рационального распределения труда. Также заблаговременное ведение графика отпусков помогает сформировать резерв для оплаты отпусков в бухгалтерском и налоговом учете.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала¹.

Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время и независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. Например, по предпочтению мужа, пока его жена находится в декретном отпуске.

¹ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 декабря 2018 г. № 14-2/ООГ-9754 «О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска».

3.1. Самостоятельное задание для закрепления материала всего занятия (8 мин.).

1. Дополните

Ежегодный отпуск предоставляется всем работникам с _____ и _____ продолжительностью _____ календарных дней.

(сохранением места работы, среднего заработка, не менее 28)

2. Выберите правильный ответ

По истечении, какого времени непрерывной работы сотрудник имеет право пойти в отпуск?

6 месяцев

1 год

3 месяца

3. Выберите правильный ответ

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время пребывания на листке нетрудоспособности

время вынужденного прогула при незаконном увольнении

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им

установленного законом возраста;

4. Дополните

Если сотрудник пожелает разделить отпуск на части, то одна из частей этого отпуска должна быть не менее _____.

(14 календарных дней)

5. Выберите правильный ответ

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику?

ежеквартально

ежегодно

раз в 2 года

6. Выберите правильный ответ

На какое количество календарных дней предоставляется отпуск несовершеннолетним?

не более 28 календарного дня

не менее 28 календарного дня

не менее 31 календарного дня

7. Выберите правильный ответ

Для какой категории работников не допускается отзыв работодателем из отпуска?

беременные женщины

руководители организаций

рабочие, занимающиеся сезонными работами

8. Дополните

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за _____ до его начала.

(две недели)

3.2. Общий вывод (2 мин.).

Сегодня мы рассмотрели вопросы, касающиеся каждого из нас. Наверняка, большинство студентов в ближайшее время будет устраиваться на работу. Как показывает практика, частым нарушением в трудовой сфере считают нарушение прав работника. Не смотря на возможности и доступность информации в 21 веке, далеко не каждый человек знает свои права и гарантии. Поэтому доносить актуальную информацию на сегодняшний день до студента весьма важно. По итогам пройденного материала, стоит отметить заинтересованность обучающихся касательно данной темы. Во время лекции активно велись дискуссии на предмет

предоставления отпусков, студенты задавали вопросы преподавателю. По результатам проведенной проверки знаний студентов выявились как, положительные, так и отрицательные показатели. Ввиду этого студентам индивидуально было дано задание на дом, для проработки неусвоенных вопросов.

Таким образом, можно сделать вывод, что поставленные задачи и цель занятия достигнуты в достаточном объеме, так как большая часть студентов справились с поставленными требованиями преподавателя.

Список использованных источников:

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. М.: Издательство Юрайт; 2015. 196 с.

Трудовое право: краткий курс лекций / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2015. 206 с.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования было выявлено что, ежегодные оплачиваемые отпуска в Российской Федерации делятся на два основных типа: основной и дополнительный. Основной отпуск полагается всем сотрудникам, работающим по трудовому договору, и предназначен для отдыха. Основной отпуск, в свою очередь, подразделяется на отпуск стандартной продолжительности и удлиненный, последний предоставляется отдельным категориям работников в зависимости от специфики деятельности. Дополнительный отпуск представляет собой компенсационную меру и предоставляется тем категориям работников, которые по определенным причинам могут считаться особенными. В основном это связано с особыми условиями труда, или с работой на вредном производстве, когда здоровью работника может быть причинен определенный вред, также сюда относится и ненормированный рабочий день.

ТК РФ действует уже около 20 лет, как основа регулирования трудовых отношений. Но как видится, что из года в год он поддается редакции. А это значит, что совершенствование норм трудового законодательства не стоит на месте. Несмотря на это, возникает немало трудностей в правоприменительной практике.

Материалы судебной практики показывают, что допускают руководители по отношению к своим подчиненным: не уведомление о начале отпуска, отсутствие графика отпусков, непредставление отпусков в соответствии с ТК РФ, невыплата денежной компенсации при увольнении. Чтобы предотвратить вышеперечисленные правонарушения, нужен жесткий контроль со стороны государства. Для этого работнику в случае, ущемлении его прав, нужно обращаться в Инспекцию труда, в чьи полномочия входит функция контроля. Но на практике часто о существовании таких органов работники не проинформированы. Соответственно, из этого вытекает следующая проблема. Это неосведомленность о своих правах и гарантиях.

Для этого необходимо повышать уровень правовой грамотности персонала, например, можно проводить различные учебных семинары, где работникам рассказывали бы о важных вещах, касающихся права на отпуск и условий его возникновения. Зная свои права, работники смогут более уверенно отстаивать их перед работодателем. Но бывает и так, что работники имеют страх, защищая свои интересы, они боятся потерять работу из-за возникших проблем с руководством. Возможно, было бы целесообразно обязать работодателей объяснять своему персоналу их право на отдых. Также со стороны работника, желание «подзаработать», не уходя в заслуженный отпуск, что ведет к перегрузке организма, увеличивает риск травматизма на предприятии.

Таким образом, следует предложить внести следующие изменения в действующее законодательство.

1. В ТК РФ отсутствует определение отпуск. Поэтому, необходимо ввести в ст. 114 ТК РФ абзац «ежегодный оплачиваемый отпуск» – это гарантированное право на длительный отдых, предоставляемое ежегодно работнику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

2. Также нет отдельно отведенной статьи по ежегодным удлиненным отпускам, следовательно, необходимо дополнить ТК РФ статьей «115.1. Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска». И закрепить следующее положение: «Отдельным работникам, труд которых связан с повышенными эмоциональными и умственными нагрузками, повышенной ответственностью и сложностью, вредностью, опасностью, работникам с ограниченной трудоспособностью, а также работникам пенсионного возраста ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется более 28 календарных дней».

3. Ввиду отсутствия некоторых норм в ТК РФ, что содержат Правила было бы целесообразно закрепить следующие абзацы в ст. 124 ТК РФ:

- «В связи с производственной необходимостью перенесение срока отпуска, работники должны быть предупреждены путем письменного уведомления».

- «При продлении отпуска вследствие временной нетрудоспособности добавочные дни работодателем не оплачиваются». Так как пособие в связи с заболеванием будет выплачено, согласно листка нетрудоспособности.

- «В случае неиспользования отпуска (полностью или частично) по вине работодателя работнику должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск или в следующем году отпуск должен быть продлен на неиспользованный срок».

Так как в анализируемых нормативных правовых актах трактовка положений различается, а также для удобства использования норм трудового законодательства, путем добавления вышеперечисленных норм в ТК РФ следовало бы считать утратившим законную силу данные Правила. А за основу регулирования предоставления отпусков применять нормы ТК РФ.

4. Включить в ст. 125 ТК РФ абзац и закрепить следующее положение: «Не допускается предоставлять исключительно в выходные дни отпуск, который был разделен на минимальные части».

Подводя общие итоги дипломной работы все поставленные задачи и цель исследования, были достигнуты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993) (в ред. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апр.

Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Федеральный закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1995, № 47. ст. 4472.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 № 181-ФЗ (в ред. от 29.07.2018) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

Федеральный закон от 22 августа 1995 № 151-ФЗ (в ред. от 18.07.2017) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 16.01.2018) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.

Закон РФ от 26 июня 1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская газета. 1992. 29 июл.

Закон РФ от 19 февраля 1993 № 4520-1 (в ред. от 07.03.2018) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих

и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета. 1993. 16 апр.

Постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 02 июля 1990 г. № 647 (с изм. от 25.09.1990) «Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства» // СП СССР. 1990. № 16. Ст. 85.

Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 № 877 (в ред. от 04.09.2012) «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // Собрание законодательства РФ. 1995, № 48, Ст. 4563.

Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 № 466 (в ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // Собрание законодательства РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

Постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 51. Ст. 5081.

Правила об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 № 169) (в ред. от 20.04.2010) // Известия НКТ СССР. № 13. 1930. 10 мая.

Судебная практика

Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П "По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других» // URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/55450.html/> (дата обращения: 30.05.2019).

Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 № 2 (в ред. от 28.12.06) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Определение Верховного Суда РФ от 08 июля 2004 г. № КАС04-266 «Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 15 апреля 2004 г. № ГКПИ2004-481, которым были признаны частично не действующими пункты 8 и 9, а также пример к пункту 9 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=50465&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.9888806891333666#08739902961140202> (дата обращения: 29.05.2019).

Определение Верховного Суда РФ от 28 февраля 2013 № АПЛ13-18 «Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 03 декабря 2012 г. № АКПИ12-1459, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании частично недействующими пунктов 40 и 41 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н //URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=143394&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.4416333980448188#08964063688731492> (дата обращения: 30.05.2019).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10 апреля 2017 г. № 33-7113/2017 по делу № 2-105/2017 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=174433#0595890758605758oblast-s/act-497865720/> (дата обращения: 03.06.2019).

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.01.2017 г. по делу № 33-1361/2017 // URL: <https://base.garant.ru/145732553/> (дата обращения 03.06.2019)

Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 28 апреля 2016 №33-913/2016 // URL: <http://oblsud.kam.sudrf.ru/> (дата обращения: 01.05.2019).

Апелляционное определение Мурманского областного суда от 25.12.2013 по делу № 33-4239-2013), АЮДАРИНФО // URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/7/doc_id/23981/ (дата обращения: 30.05.2019).

Определение Московского городского суда от 25 июня 2013 г. № 4Г/6-3570 «О взыскании компенсации за неиспользованный отпуск» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

Решение Лениногорского районного суда от 23 апреля 2015 по делу №2-749/2015 // URL: <https://rospravosudie.com/court-leninogorskiy-gorodskoj-sud-respublika-tatarstan-s/act-489020939/>(дата обращения: 03.05.2019).

Решение № 2-2619/2018 от 30 октября 2018 г. по делу № 2-2619/2018 городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа Решение городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа по делу № 2-2619/2018 // URL (дата обращения: 02.05.2019).

Литература

Бойко С. О. Проблема имплементации Конвенции МОТ № 132 при предоставлении остатков ежегодного оплачиваемого отпуска // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики 2017. №7. С. 68-71.

Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. М.: Издательство Юрайт; 2015. 196 с.

Давыдова Е. В. Дополнительные отпуска: виды и порядок предоставления // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 6. С. 12–22.

Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 212 с.

Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. – М., 2001. – 520 с.

Орловский Ю.П. Комментарии к Трудовому кодексу РФ/ Под редакцией Ю.П. Орловского. – 2-е издание. – Издательство: Контракт, 2010. 295 с.

Тренина Л. Н. О реализации конституционного права на отпуск // Социально-экономическое управление: Теория и право. 2018. № 2 (33). С. 79–82.

Письмо Фонда социального страхования РФ от 9 августа 2007 г. № 02-13/07-7422 «О вопросе оплаты больничного листа по уходу за ребенком, оформленного во время ежегодного отпуска» // Нормативные акты для бухгалтера. 2007. № 18.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 30 июля 2014 г. № 1693-6-1 «О сроках выплаты отпускных и об извещении сотрудников о начале отпуска» // Бюллетень «Официальные документы в образовании», сентябрь 2014 г., № 25. 2014 г., № 28.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 1 марта 2007 г. № 473-6-0 «О порядке предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков» // Нормативные акты для бухгалтера. 2007. № 6.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 декабря 2018 г. № 14-2/ООГ-9754 «О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска».

Рыженков А.Я. Трудовое право России: учебник / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов ; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2015. 533 с.

Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М., 2009, 134 с.

Скачкова Г.С. Ежегодные дополнительные отпуска: некоторые вопросы их предоставления // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 2. С. 218-221.

Трудовое право: Учебник / отв. ред. К.Н. Гусов. – М., 2013, 452 с.

Трудовое право России / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М., 2008, 566 с.

Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 290 с.

Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Издательство Юрайт, 2014. 854 с.

Хозерова Е. Е. Дополнительный отпуск за особый характер работы // Журнал российского права. 2018. № 7. С. 82-87.

Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования, автореферат диссертации на соискание ученой степени д.ю.н. - М.,1992. 124 с.