

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»  
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 222

Исполнитель: студент группы Ср 514-ПВД	_____	О.В. Чурина
	<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 ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА .....	5
1.1. Понятие и значение отпусков .....	5
1.2. Источники правового регулирования отпусков .....	8
2. ВИДЫ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА .....	14
2.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, его виды и продолжительность .....	14
2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: случаи и условия предоставления .....	17
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	29
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА .....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	49
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	57
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	60
ПРИЛОЖЕНИЕ В .....	61

## **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность исследования определяется необходимостью совершенствования трудового законодательства, так как работодатели очень часто игнорируют то, что целью ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпуска является предоставление работнику возможности восстановить свои физические и душевные силы, израсходованные в течение года. Очевидно, что эта цель предоставления отпуска может быть реализована на практике только при условии создания эффективной системы соответствующих механизмов обеспечения и защиты права работников на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Нежелательно одновременно работать и находиться в отпуске – это время, когда работники свободны от трудовых обязательств и могут использовать его, как вам заблагорассудится.

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

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

Целью настоящей работы является выявление проблем правового регулирования отпусков и разработка предложений по совершенствованию действующего законодательства в данной сфере.

Для достижения поставленной цели, необходимо раскрыть следующие задачи:

- раскрыть понятие отпуска;
- охарактеризовать основной оплачиваемый отпуск;
- рассмотреть порядок исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск;
- рассмотреть очередность предоставления, продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска;

- определить порядок разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыв из отпуска;
- проанализировать особенности замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией;
- рассмотреть очередность предоставления, продление и перенесение дополнительного оплачиваемого отпуска;
- охарактеризовать дополнительные оплачиваемые отпуска;
- охарактеризовать дополнительные оплачиваемые отпуска;
- рассмотреть виды и длительность дополнительного оплачиваемого отпуска.

Теоретическую основу исследования составили работы: В.В. Митрофановой, Т.Н. Важенковой, В.Л. Гейхман, А.М. Лушникова, К.Н. Гусова и др.

Методологическую основу исследования составили исторический, логический, нормативно-правовой и сравнительный методы.

Нормативную основу исследования составили: международные документы, Конституция Российской Федерации<sup>1</sup>, Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ)<sup>2</sup> и иные нормативные акты.

Исходя из поставленных в работе целей и задач, была определена структура работы, которая включает введение, две главы, анализ правоприменительной практики, методическую разработку, заключение и список источников.

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2009. №4. Ст.445

<sup>2</sup> Российская газета. 2001. 31 декабря.

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

## 1.1. Понятие и значение отпусков

Годовой финансируемый отпуск – это непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется абсолютно всем работникам, в том числе и совместителям) с целью возобновления трудоспособности с сохранением места работы (должности) и посредственного оклада (ст. 114 ТК РФ).

На сегодняшний день в трудовом законодательстве отсутствует определение понятия «отпуск»<sup>1</sup>. Это определено многофункциональным характером данного явления, имеющим широкий смысл и содержание. Особой характеристикой данного вида является его длительность. Именно отпуска, отдельные его виды, являются самыми длительными, срок которых установлен на законодательном уровне.

Федеральным законодательством определяется длительность времени отдыха – это основное и важное отличие данного вида времени отдыха.

В нормативном законном действии, а непосредственно в Конституции РФ, зафиксировано то что, любой человек имеет право на отдых. Статья 37 гласит, что человеку, который работает по законодательству Российской Федерации гарантируются длительность рабочего времени (в соответствии с федеральным законодательством), выходные, праздничные дни, а также оплачиваемый отпуск (ежегодно).

Трудовой кодекс Российской Федерации, в свою очередь, обеспечивает реализацию вышеуказанных конституционных гарантий. Также данный нормативно-правовой акт их конкретизирует и создает условия для

---

<sup>1</sup> Коршунова Т.Ю. Реализация права на отдых: Совершенствование правового механизма // Трудовое право. 2014. № 1

надлежащего использования сотрудниками хозяйствующих субъектов полагающегося им времени отдыха<sup>1</sup>.

Теоретико-правовые нюансы общепризнанных мерок, которые регулируют взаимоотношения в сфере времени отдыха, в концепции рабочего законодательства в настоящее время являются не до конца проработанными.

Некоторые эксперты исследуют данные общепринятых мерок с позиции отдельного правового института особенной части трудового права - «время отдыха»<sup>2</sup>; прочие эксперты - как часть системы института «рабочее время и время отдыха»<sup>3</sup>.

По их понятию, согласно абсолютно всем аспектам общепринятых мерок, какие регулируют общественные взаимоотношения в области труда и отдыха, должны соответствовать в полном объеме.

Существующий уровень развития трудового законодательства и трудовых взаимоотношений имеет определенные нормы (которые регулируют общественные отношения, связанные с рабочим периодом). Отличие возможно заметить в характерных спецификах, внутреннем единстве, выраженной однородности достаточно всестороннем регулировании соответствующих общественных взаимоотношений.

Здесь имеется уточнение: таким правом могут воспользоваться все сотрудники, которые работают по трудовому договору.

---

<sup>1</sup> Митрофанова В.В. Очередной ежегодный оплачиваемый отпуск // Трудовые споры. 2015. № 7.

<sup>2</sup> См.: Важенкова Т.Н. Трудовое право / Т.Н. Важенкова. Минск: ТетраСистемс, 2017. С. 20; Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. Москва: Юрайт, 2016. С. 36; Курс трудового права. Общая часть: Учебное пособие / под общ. ред. О.С. Курылевой, К.Л. Томашевского. Минск: Тесей, 2010. С. 153; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. Т. 2.; Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 24.

<sup>3</sup> См.: Трудовое право: Учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2013. С. 37, 88; Трудовое право: Учебник / под ред. О.В. Смирнова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби; Проспект, 2006. С. 19; Трудовое право: Учебник / под общ. ред. В.И. Семенкова. 4-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2011. С. 28.

В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. График составляется работодателем, придерживаясь представления работников, один раз в год.

Отпуск и поездка на курорт считается одним из лучших способов избавиться от проблем со здоровьем. Самое замечательное время, когда человек отдыхает и наслаждается жизнью. Отдых позволяет снять усталость, поднять тонус, восстановить физические силы, улучшить производительность труда, сохранить нормальную работу тканей и органов тела. Кроме того, он укрепляет иммунитет и сопротивляемость организма. Ученые утверждают, что отсутствие отдыха у работников ежегодно повышает уровень смертности на 20%.

Эксперты установили, что отпуск, на самом деле, может быть полезен для здоровья, имея явные физические преимущества и позволяя восполнить уровни энергии<sup>1</sup>.

По данным исследований стало известно, что у отдохнувших людей кровяное давление снизилось на 6%, а качество сна улучшилось на 17%. 20-летний анализ 750 женщин показал, что те, кто брал отпуск только раз в 6 лет, имели на 50% более высокий риск развития инфаркта, чем те, кто брал отпуск 2 раза в год. А исследование ученых из Университета Питтсбурга, изучавшее 12000 мужчин в возрасте от 35 до 57 лет с высоким риском сердечнососудистых заболеваний, установило, что мужчины, которые брали отгулы 5 раз в год, имели на 40% меньше шансов умереть от ишемической болезни сердца, чем те, кто этого не делал<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.П. Орловский [и др.]; отв. Ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2019. С 165.

<sup>2</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2010. С 291

## 1.2. Источники правового регулирования отпусков

В нынешнее время вопросам правового регулирования отпусков уделяется специальное внимание, как в России, так и в зарубежных странах. В первую очередь, это связано с возникающими пробелами в трудовом праве, нарушающих реализацию натурального и неотчуждаемого права человека на отдых.

Ст. 24 Всеобщей декларации прав человека закрепляет норму о праве всякого человека на отдых и досуг, в том числе право на разумную лимитацию рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск<sup>1</sup>.

В России данное право провозглашается в основополагающих нормативно - правовых актах, регулирующих трудовые отношения: часть 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации, ст. 2 ТК РФ.

Также в ст. 21 ТК РФ закреплено, что в качестве одного из трудовых прав является право на отдых работника, и гарантировано установлением следующих положений:

- нормальная длительность рабочего времени;
- сокращенное рабочее время для отдельных профессий и категорий работников;
- предоставление выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (Постановление Правительства РФ от 01.10.2018 г № 1163 «О переносе выходных дней в 2019 году»)<sup>2</sup>.

Термин «время отдыха», согласно ст. 106 ТК РФ, определяется как время, в течении которого работник всецело освобожден от возложенных на него обязанностей по трудовому договору, и которое он использует по своему усмотрению<sup>3</sup>. Данное представление является по своему значению

---

<sup>1</sup> Российская газета. 1998. 10 декабря.

<sup>2</sup> Российская газета. 2018. 04 октября.

<sup>3</sup> Колбасов В.В. Отпуска. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2017.



противоположным представлению «рабочее время», впрочем их связь закрепляется в ст. 37 ТК РФ и обусловлена, тем что при сокращении длительности рабочего времени, возрастает время, в течении которого работник может восстановить затраченные силы для повышения трудоспособности.

Законодательством установлены условия, и порядок предоставления работникам времени отдыха<sup>1</sup>. На практике же очень часто возникают трудности при разрешении тех или иных вопросов, связанных с разночтением, противоречивостью, разрозненностью норм правового регулирования времени отдыха.

Так, например, в ст. 2 ТК РФ, как уже было сказано выше, в трудовых отношениях закрепляется - право работника на отдых. Также данное право работника закреплено в ст. 21 ТК РФ. Поэтому появляется вопрос: отчего ст. 22 ТК РФ, в которой закреплены основные права и обязанности работодателя, не содержит обязанность работодателя предоставлять работникам время для отдыха, тем самым вызывая противоречие между двумя взаимосвязанными статьями. Следственно статью нужно дополнить нормой, которая закрепляет обязанность работодателя своевременно предоставлять работнику время для отдыха, включая гарантированные положения, согласно ст. 21 ТК РФ. Это положение будет содействовать в разрешении возникающих задач по данному вопросу.

Конвенция МОТ №132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г., которую Россия ратифицировала в 2010 году занимает особое место среди источников правового регулирования отпусков<sup>2</sup>. В ТК РФ выделена отдельная глава 19 «Отпуска», в которой закреплены основные виды отпусков, порядок исчисления и условия предоставления. Стоит подметить, что в данной главе

---

<sup>1</sup> Пелешенко Ю.И. Рабочее время и время отдыха: Новое в трудовом законодательстве // Юридический консультант. 2011. № 11.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

используется понятие «ежегодные оплачиваемые отпуска», которое включает отдельные его виды<sup>1</sup>. В статьях главы 19 ТК РФ конкретно предусматривается:

- 1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней;
- 2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Имеются категории работников, которым предоставляется помимо основного отпуска и дополнительный (ч.1 ст. 116 ТК РФ). В локальных актах организации за счет средств работодателя также может быть предусмотрено предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков.

Законодательством предусмотрено и предоставление работникам удлиненного основного отпуска (часть 2 ст.115 ТК РФ). Впрочем ни легального определения, ни целей, ни оснований предоставлений не закреплено в Трудовом Кодексе. Возникает вопрос: для чего тогда нужен такой вид отпуска, стоит ли его затрагивать в Трудовом Кодексе?

Удлиненный основной отпуск, согласно ТК РФ, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов, предоставляется следующим категориям работников:

- несовершеннолетние работники, то есть лица моложе 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- граждане пожилого возраста и инвалиды, работающие на условиях трудового договора - 30 календарных дней (ст. 13 Федерального закона от 02.08.1995 №122-ФЗ);
- педагоги - 56 дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466);
- медсотрудники - 36 рабочих дней (постановление Минтруда России от 08.08.1996 №50);

---

<sup>1</sup> Сафарова Е. Конвенция МОТ № 132: отпуска по новым правилам // Бухгалтерская газ. 2012. № 18.

- кандидаты и доктора наук, работающие в государственных научных учреждениях – 36 и 48 дней соответственно (постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949);

- сотрудники органов наркоконтроля, прокурорским работникам, сотрудникам Следственного комитета, таможенникам, судьям – 30 календарных дней;

- спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований – от 30 до 40 суток в зависимости от стажа (п. 5 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ);

- сотрудники, работающим с химическим оружием – 49 (56) календарных дней (ст. 5 Федерального закона от 07.11.2000 №136-ФЗ).

Данный перечень содержит достаточное количество групп работников для выделения отдельной статьи в ТК РФ об упорядочении категорий видов занятости работников, кому предоставляется данный вид отпуска.

Данное нововведение позволит решить проблемы, которые возникают в правоприменительной практике по дифференциации оснований предоставления дополнительного и удлиненного отпуска. А также усилит правовую позицию работников данных категорий. Необходимо подметить, что удлиненный основной отпуск не может быть установлен коллективным договором или локальными нормативными актами<sup>1</sup>.

Действующее трудовое законодательство закрепляет положение, в соответствии со ст.123 ТК РФ, о том, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Анализ международных правовых актов, в частности

---

<sup>1</sup> Коршунова Т.Ю. Реализация права на отдых: Совершенствование правового механизма // Трудовое право. 2014. № 1

Конвенции МОТ от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках»<sup>1</sup>, демонстрирует несоответствии с российским законодательством, а именно: график отпусков должен быть утвержден с учетом представления работников.

В связи с этим, необходимо ст.123 ТК РФ дополнить фразой: «графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом представления работников, а также выборного органа первичной профсоюзной организации».

Анализ трудового законодательства в зарубежных странах, выявление особенностей правового регулирования отпусков, позволяет использовать положительный опыт при совершенствовании трудового законодательства.

В частности, в Великобритании или США отсутствует единый нормативно-правовой акт по регулированию отпусков, данная функция возложена на коллективные договоры, что, безусловно, позволяет максимально точно регулировать трудовые отношения в соответствии со спецификой и категории каждого работника. В Канаде осуществляет правовое регулирование в каждой провинции и территории отдельно, тем самым подчеркиваются особенности федеративного устройства государства<sup>2</sup>.

В зарубежных странах ежегодные отпуска рассчитываются по рабочим дням, что является наиболее правильным с точки зрения применения единой системы подсчета вне зависимости от режима рабочего времени.

Таким образом, право на отдых является правом каждого человека. Правовое регулирование времени отдыха является важной составляющей в трудовом законодательстве. Наличие многочисленных правовых норм по

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2011. №51. Ст.7451

<sup>2</sup> *Воробьев В.В.* Трудовое право: курс лекций: учебное пособие / В.В. Воробьев. Москва: Форум: Инфра-М, 2018. С 41.; *Люттов Н.Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М., 2012. С 1025.

регулированию отпусков в полной мере не могут разрешить проблемы, которые в той или иной степени связаны с их несовершенством<sup>1</sup>.

Поэтому развитие трудового законодательства, в частности по регулированию отпусков, позволит повысить трудоспособность работников, а значит повысить эффективность деятельности организации в целом.

В результате можно сделать вывод, что нормы ТК РФ не только соответствуют Конвенции МОТ «Об оплачиваемых отпусках», но и предоставляют работникам дополнительные гарантии по сравнению с теми, которые предусмотрены Конвенцией.

Таким образом, реализация права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск обеспечивается определенными средствами, среди которых можно выделить следующие:

- 1) сохранение за работником места работы и заработной платы;
- 2) установление минимальной длительности ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) определение правил исчисления длительности ежегодного оплачиваемого отпуска и стажа работы, дающего право на такой отпуск<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Коршунова Т.Ю. Реализация права на отдых: Совершенствование правового механизма // Трудовое право. 2014. № 1

<sup>2</sup> Сафарова Е. Конвенция МОТ № 132: отпуска по новым правилам // Бухгалтерская газ. 2012. № 18.

## 2. ВИДЫ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

### 2.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, его виды и длительность

Осуществление права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск обеспечивается определенными средствами, среди которых разрешено отметить следующие:

- 1) сохранение за работником места работы и заработной платы;
- 2) установление минимальной длительности ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) определение правил исчисления длительности ежегодного оплачиваемого отпуска и стажа работы, дающего право на такой отпуск<sup>1</sup>.

Сохранение за работником места работы и заработной платы.

С 1 января 2019 года список лиц, которым отпуск предоставляется в любое время, изменен. Теперь такое право распространяется еще на одну категорию работников. В окончании таблицы выделены новые лица, которым предоставлено право выбирать время отпуска с 1 января, все перечисленные в таблице сотрудники должны заполнять график отпусков на 2019 год в приоритетном порядке<sup>2</sup> (Приложение А).

С 1 января 2019 года список обогатился сотрудниками, у которых трое и более детей. Существенное требование – ограничение по возрасту (до 12 лет). Льгота станет распространяться на обоих родителей. Новая ст. 262.2 внесена в ТК РФ федеральным законом от 11.10.2018 № 360-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Амаглобели Н.Д. Трудовое право: учебник для вузов / [Н.Д. Амаглобели и др.]. Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2018. С 97.

<sup>2</sup> Тихомиров М. Ю. Трудовые договоры, служебные контракты: комментарии и образцы документов / [М. Ю. Тихомиров]. Москва: издание Тихомирова М. Ю., 2018. С 87.

<sup>3</sup> Российская газета. 2018. 15 октября.

Работодатель должен предоставлять оплачиваемый отпуск сотруднику ежегодно (ст. 122 ТК РФ). Длительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), в том числе и для внешних совместителей (ст. 284, п. 2 ст. 287 ТК РФ), но возможен и удлиненный основной отпуск<sup>1</sup> (Приложение Б).

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Таким способом, закон предусматривает гарантии права как имущественного, так и неимущественного характера.

Так, на период отсутствия работника, пребывающего в отпуске, за ним сохраняется место работы.

Значит, во-первых, работнику впоследствии отпуска должна быть предоставлена прежняя работа на прежних условиях. Во-вторых, должность, занимаемая работником (исполняемая им работа) до ухода в отпуск, не может быть в период его отсутствия на работе по причине нахождения его в отпуске занята (выполняться) иным работником напротив как временно. В этом случае при необходимости выполнения работы временно отсутствующего работника может осуществляться временное замещение должности на условиях срочного трудового договора, либо путем совмещения профессий (должностей), либо временного перевода на эту работу иного работника<sup>2</sup>.

В-третьих, в соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ в период пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске он не может быть уволен по инициативе работодателя. Между тем увольнение работника по собственному желанию во время отпуска разрешается.

---

<sup>1</sup> *Люттов Н.Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М., 2012. С 1108.

<sup>2</sup> *Курбанов Р.А.* Трудовое право России: учебник / [Р. А. Курбанов и др.]. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. С 228

В-четвертых, работнику оплачивается весь период времени нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске (основном и дополнительном) в размере среднего заработка, исчисляемого по правилам, предусмотренным ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»<sup>1</sup> (Приложение В).

Поэтому с этим к гарантиям имущественного характера можно отнести вероятность замены отпуска денежной компенсацией, которая допускается в случаях, предусмотренных законом, с соблюдением установленных ограничений.

Среди них следует подметить следующие случаи замены отпуска денежной компенсацией.

Так, допускается замена части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, при условии соблюдения правил, установленных ст. 126 ТК РФ. Наряду с этим в силу ст. 127 ТК РФ возможность замены отпуска денежной компенсацией предусмотрена в случае увольнения работника. В этом случае ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска<sup>2</sup>.

В первом случае замена отпуска денежной компенсацией допускается, потому что дает собой возможность работодателя (его право), во втором случае выплата компенсации считается обязанностью работодателя<sup>3</sup>.

Установление минимальной длительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск длительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работнику

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

<sup>2</sup> *Даньшин Е.Б.* Размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: мнение судов // Трудовое право. 2016. № 5

<sup>3</sup> *Коршунова Т. Ю.* Реализация права на отдых: Совершенствование правового механизма // Трудовое право. 2014. № 1



ам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами<sup>1</sup>.

Данное положение отражено также в заявлении Российской Федерации, которое было сделано в соответствии с п. 2 ст. 3 Конвенции № 132 в ходе ее ратификации.

Следует подметить, что среди основных ежегодных оплачиваемых отпусков для отдельных категорий работников предусмотрено предоставление удлиненных ежегодных основных оплачиваемых отпусков.

Например, сотрудники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в силу ст. 267 ТК РФ имеют право на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск длительностью 31 календарный день<sup>2</sup>.

## **2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: случаи и условия предоставления**

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска (минимального или удлиненного) и присоединяются к нему. Дополнительные отпуска различаются по длительности и по правовому режиму (основаниям возникновения права на отпуск, порядку его предоставления). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом представления выборного органа первичной профсоюзной организации<sup>3</sup>.

Дополнительный оплачиваемый отпуск является способом компенсации работникам вредных и опасных условий их труда. Основанием его предоставления являются результаты проведения специальной оценки

---

<sup>1</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. М., 2009. С. 76.

<sup>2</sup> Митрофанова В.В. Новый порядок предоставления отпусков // Трудовые споры. 2011. № 2.

<sup>3</sup> Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право. Краткий курс. СПб, 2012. С. 147.

условий труда на рабочем месте, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»<sup>1</sup>.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска могут предусматриваться отраслевыми и иными соглашениями<sup>2</sup>. При этом 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 длительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом, поскольку в силу ст. 5 и 8 ТК РФ такие условия являются недействительными<sup>3</sup>.

Обязательным условием предоставления дополнительного отпуска за вредные условия труда служит специальный трудовой стаж. О порядке исчисления трудового стажа, дающего право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Длительность дополнительного отпуска зависит от степени вредности условий труда. ТК РФ устанавливает только минимальную длительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска - 7 календарных дней. Конкретная длительность отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в трудовом договоре, но не произвольно, а на основе норм о длительности дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда 2, 3, 4

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.

<sup>2</sup> См.: *Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н.* Трудовое право (серия «Завтра экзамен»). СПб. «Питер», 2012. С. 67.

<sup>3</sup> См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право. Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2012. С. 168.

степеней и опасные условия труда, содержащихся в отраслевом (межотраслевом) соглашении и коллективном договоре. Установление длительности такого отпуска должно основываться на итогах специальной оценки условий труда. Если работник работает на работах с разной степенью вредности, отпуск предоставляется пропорционально времени, отработанному на каждой вредной работе<sup>1</sup>.

Например, Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 1994 г. № 1440 «Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике»<sup>2</sup> установлен дополнительный оплачиваемый отпуск для работников территориальных органов Чеченской Республики, а также для работников, командированных в Чеченскую Республику.

Условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня должно быть обязательно закреплено в трудовом договоре с работником (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а перечень должностей с таким режимом устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом представления представительного органа работников.

Для привлечения к такой работе работодатель без согласия работника дает распоряжение. При этом трудовое законодательство РФ не регламентирует порядок такого распоряжения - письменно оно дается или в устном виде.

Привлечь к работе вас могут как до начала рабочего дня, так и после его окончания. Законодательство также не ограничивает длительность переработки при ненормированном рабочем дне. Однако нужно учитывать, что работа за пределами нормальной длительности рабочего времени не

---

<sup>1</sup> Гребенщиков А.В. Трудовое право России: учебник для высших учебных заведений / [А.В. Гребенщиков и др.]. Москва: Норма: Инфра-М, 2017. С 103.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 1995. № 2. Ст. 161.

должна превращаться в систему. То есть привлечение к работе в дополнительные часы возможно только эпизодически и в случаях, когда это действительно необходимо<sup>1</sup>.

При злоупотреблении работодателем правом на привлечение к работе в рамках ненормированного рабочего дня вы можете обратиться в инспекцию по труду, прокуратуру или суд. Если выяснится, что переработки имеют системный характер, то трудовая инспекция, прокуратура или суд могут признать такую работу сверхурочной и обязать работодателя выплатить соответствующую компенсацию. Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном, а последующие - не менее чем в двойном размере, если более выгодные условия не установлены самим работодателем (ст. 152 ТК РФ).

Режим ненормированного рабочего дня не означает для работников, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы. Такие сотрудники на общих основаниях освобождаются от работы в праздничные и выходные дни. То есть привлечение вас к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно исключительно на общих условиях с дополнительной оплатой этого времени (ст.ст. 113, 153 ТК РФ).

Переработка компенсируется предоставлением дополнительных дней к отпуску. Длительность данного отпуска не может составлять менее трех календарных дней, если большая длительность не установлена на локальном уровне организации<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Постников Н.А.* Виды и основания классификации отпусков // Научные новации трудового права и права социального обеспечения: Сб. материалов участников секции трудового права и права социального обеспечения Московского юридического форума / отв. ред. К.Д. Крылов, Э.Г. Тучкова, О.А. Шевченко. М., 2014. С 69.

<sup>2</sup> *Колбасов В.В.* Отпуска. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2017. С 174.

При этом дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией по вашему заявлению (ч. 1 ст. 126 ТК РФ). По общему правилу компенсация должна быть рассчитана исходя из среднего заработка. Следует учесть, что нельзя заменять денежной компенсацией отпуск отдельным категориям работников (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

В соглашениях, локальных актах, коллективном или трудовом договоре организации могут быть закреплены дополнительные виды компенсации.

В отношении споров, возникших в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют сотрудники, перечисленные в ч.1 ст. 116 ТК РФ, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами (ст.116 ТК РФ).

При этом 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 длительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом, поскольку в силу ст.ст. 5 и 8 ТК РФ такие условия являются недействительными.

Список дополнительных оплачиваемых отпусков установлены Трудовым кодексом, в частности ст. 116. Это отпуска:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- за особый характер работы;
- за работу с ненормированным рабочим днем;

- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Кроме этого, дополнительный отпуск предоставляется:

- работающим в представительствах РФ за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями (ст. 339 ТК РФ);
- спортсменам и тренерам (ст. 348.10 ТК РФ);
- отдельным категориям медицинских работников (ст. 350 ТК РФ).

Другими федеральными законами право на ежегодные дополнительные отпуска предоставляется иным категориям работников - государственным и муниципальным служащим, сотрудникам полиции, гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний, и др<sup>1</sup>.

А работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать для работников дополнительные отпуска, порядок и условия, предоставления которых определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом представления выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не стоит путать дополнительный отпуск с удлиненным.

Для отдельных категорий работников Трудовым Кодексом и иными федеральными законами установлен удлиненный основной оплачиваемый отпуск длительностью более 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Удлиненный отпуск, в частности, предоставляется:

- работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

---

<sup>1</sup> *Городилина И.А.* Трудовое право России: учебное пособие / И.А. Городилина. Москва: РИОР: Инфра-М, печ. 2016. С 114.

- педагогическим работникам - от 42 до 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»<sup>1</sup>);

- работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности) - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»<sup>2</sup>).

Согласно ст. 313 ТК РФ государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 321 ТК РФ и ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»<sup>3</sup> лицам, работающим в северных районах России, в качестве компенсации устанавливается ежегодный дополнительный отпуск:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

Кроме этого, по просьбе одного из работающих в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в другой местности. При наличии 2 и более детей

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

<sup>3</sup> Российская газета. 1993. 16 апреля.

отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

Периоды работы, которые включаются и которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск<sup>1</sup>, установлены в ст. 121 ТК РФ.

Что касается стажа, дающего право на ежегодный дополнительный отпуск, то здесь отдельно можно подметить дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Как уже было сказано выше, дополнительный отпуск в полном объеме за работу во вредных условиях предоставляется сотруднику, если он проработал не менее 11 месяцев в рабочем году.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда пропорционально отработанному времени, количество полных месяцев работы в таких условиях определяется путем деления суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней<sup>2</sup>. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца (п. 10 Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 «Об утверждении 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»<sup>3</sup>).

---

<sup>1</sup> Митрофанова В.В. Очередной ежегодный оплачиваемый отпуск // Трудовые споры. 2015. № 7.

<sup>2</sup> Енилина А.В. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени и времени отдыха // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки: Всероссийский научный журнал. Краснодар: Наука и образование, 2017. С 219

<sup>3</sup> Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и



А количество дней рассчитывается в соответствии с п. 12 Инструкции. Для этого необходимо посчитать количество дней, в которые сотрудник фактически отработал во вредных условиях не менее половины длительности рабочего дня, которая установлена для работников производств (цехов, профессий, должностей) с вредными условиями труда, предусмотренных Списком производств.

Если в наименованиях производств (цехов, профессий, должностей), перечисленных в Списке производств, содержится запись «постоянно занятый» или «постоянно работающий», то в счет времени, проработанного во вредных условиях труда, входят только те дни, когда работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день, длительность которого установлена для работников данного производства (цеха, профессии, должности).

Порядок подсчета стажа в организациях, где по результатам специальной оценки рабочих мест условия труда отнесены к вредным 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным, не установлен. Предполагаем, что следует применять порядок, предусмотренный Инструкцией.

Также можно подметить отпуск за ненормированный рабочий день. Он, в отличие от отпуска за вредные условия труда, не зависит от длительности отработанного в рабочем году времени в условиях ненормированного рабочего дня<sup>1</sup>.

Законодательством предусмотрена возможность не использовать часть отпуска, а заменить ее денежной компенсацией на основании заявления работника. Однако это может быть только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

---

должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

<sup>1</sup> Ковалёва Е.А. Трудовое право: практическое пособие / Е.А. Ковалёва. - Гомель: ГГУ, 2018. С 18.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Нельзя заменить деньгами часть отпуска:

- беременным женщинам;
- несовершеннолетним работникам (до 18 лет);
- работающим во вредных и (или) опасных условиях труда за работу в соответствующих условиях (ст. 126 ТК РФ).

Однако в ч. 4 ст. 117 ТК РФ установлено исключение и с 1 января 2014 г. компенсацией может быть заменена часть дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда, превышающая его минимальную длительность - 7 календарных дней, если такая возможность установлена отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором и с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

На практике нередко работодатели сталкиваются с ситуацией, когда работнику основной отпуск предоставлен авансом, но он увольняется до того момента, как его отработает<sup>1</sup>. При подобных обстоятельствах встает вопрос об удержании из его зарплаты сумм «неотработанных» отпускных. В то же время необходимо учитывать, что подобного рода удержания можно производить далеко не во всех случаях. И плюс ко всему Трудовой кодекс накладывает ограничение и на размер таких удержаний.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регламентирован положениями ст. 122 Трудового кодекса.

---

<sup>1</sup> *Даньшин Е.Б.* Размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: мнение судов // Трудовое право. 2016. № 5

Таким образом, анализ указанных норм позволяет сделать вывод, что ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен сотруднику, что называется, авансом. В то же время не исключена ситуация, что отгулявший отпуск работник уволится, так его и не отработав.

Ни ТК РФ, ни иными законами не закреплено право работодателя «ополовинить» зарплату сотрудника за счет не отработанных им отпускных. А потому в подобных ситуациях действует «общий» лимит - удержать можно не более 20 процентов от суммы, причитающейся к выплате такому работнику.

В принципе если сумма долга работника укладывается в названный лимит, то удержать его можно в полном объеме без каких-либо «но». При этом получать согласие работника на удержание в этом случае не нужно - удержание производится на основании приказа руководителя<sup>1</sup>.

Проблема имеет место в случае, если с учетом ограничения, установленного ст. 138 ТК, удержать с сотрудника в полном объеме сумму неотработанных отпускных не представляется возможным, т.к. необходимо взять с сотрудника письменное разрешение на удержание данной суммы.

Надо сказать, что ситуация действительно непростая. Дело в том, что согласно ч. 4 ст. 137 ТК заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК);

---

<sup>1</sup> Митрофанова В.В. Новый порядок предоставления отпусков // Трудовые споры. 2011. № 2.

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Как видим, долг за «неотработанные» отпускные в названном перечне исключений не упомянут. Поэтому если сотрудник сам не изъявил желания вернуть «излишек», то заставить его работодатель не имеет права. Причем с момента выхода Определения Верховного Суда РФ от 25 октября 2013 г. № 69-КГ13-6<sup>1</sup> обращение в суд в данном случае не поможет. Высшие судьи, сославшись, в том числе и на положения ч. 3 ст. 1109 Гражданского кодекса, указали, что «оснований для взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом, если работодатель фактически при расчете не смог произвести удержание вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете, действующее законодательство не содержит».

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда РФ от 25 октября 2013 г. № 69-КГ13-6 // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70403602/> (дата обращения 01.06.2019)

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Учитывая складывающуюся судебную практику, можно подметить, что в России существуют законодательные проблемы, связанные с нарушением норм предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Нужно работодателям рекомендовать не отказывать работникам льготных категорий, многодетным родителям и другим сотрудникам в предоставлении отпуска.

Работодателю не желательно отказывать в предоставлении отпуска в запрашиваемый работником период, а пойти на компромисс и согласовать с работником другое удобное время использования отпуска, которое устроит обе стороны.

Мною было изучено несколько судебных дел примером, которое является одно из них: дело № 33-9589/10 Верховного суда Республики Татарстан: работница котельной обратилась в суд с иском о признании приказа работодателя о предоставлении ей отпуска с 29 апреля по 26 мая незаконным, его отмене и обязанности предоставить ей отпуск с 10 декабря. Суд изучил график отпусков на предприятии, статус работницы и пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения требований истицы. Суд указал, что ввиду того, что график отпусков обязателен для работодателя и работника, а истица не относится к категориям работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, у ответчика отсутствовала обязанность предоставлять ей такой отпуск вне установленного графика в декабре 2010 года. По этим же причинам ответчик и в настоящее время не может быть понужден к предоставлению истице ежегодного оплачиваемого отпуска именно в декабре текущего года. Учитывая также, что для котельных отопительный сезон является «горячей» порой, в которую практически никому из работников не планируется предоставление отпуска, суд

согласился с жесткой позицией работодателя и иск работницы не удовлетворил<sup>1</sup>. Я полностью согласна с решением суда, так как работница неправомерно потребовала предоставления отпуска ей в удобное для нее время.

Приведем еще один пример из судебной практики по делу № 2-4292/09 Невского районного суда Санкт-Петербурга: Бухгалтер проработала в организации с 2005 по 2009 гг. и в отпуск ни разу не ходила. Уволилась по собственному желанию и подала иск к бывшему работодателю о взыскании невыплаченной заработной платы, а также компенсации за неиспользованный отпуск за весь период работы.

Суд удовлетворил требование о взыскании компенсации за отпуск лишь частично: за период 2008 - 2009 гг. Свое решение суд объяснил тем, что компенсация за 2005 - 2008 гг. взысканию с ответчика в пользу истицы не подлежит в связи с пропуском установленного ст. 392 ТК РФ 3-месячного срока на обращение в суд с указанным требованием, о применении которого заявлено ответчиком.

Также суд исходил из того, что в силу положений ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается работнику непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Однако истица не смогла пояснить, почему она не пользовалась предусмотренным Кодексом правом на отпуск, выполняя при этом функции бухгалтера. Ведь ей никто не препятствовал в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Кстати, равно как и ее обращению в судебные органы за восстановлением своего нарушенного права<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Кассационное определение Верховного суда Республики Татарстан от 12.08.2010 по делу № 33-9589/10 // URL: <http://www.top-personal.ru/adminlawissue.html?360> (дата обращения 01.06.2019)

<sup>2</sup> Решение Невского районного суда Санкт-Петербурга от 09.12.2009 по делу № 2-4292/09 // URL: <http://xn----ctbbdccb4eebblpq5kj.xn--p1ai/article/841> (дата обращения 01.06.2019)

Третий пример из судебной практики по делу № 33-754 Воронежского областного суда: Аналогичным образом разрешил дело другой суд, отказав бывшему гендиректору в удовлетворении требований о взыскании денежной компенсации за неиспользованные отпуска за все годы работы.

Суд также сослался на положения ст. 124 ТК РФ, запрещающей непредоставление работнику ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, и злоупотребление истцом, как руководителем ООО, своими правами по предоставлению себе данного отпуска<sup>1</sup>.

Пример четвертый из судебной практики по делу № 33-2339/2013 Липецкого областного суда: Бывший работник уже вместе с адвокатом отправился в суд доказывать, что вправе получить компенсацию за более чем 600 дней неиспользованного отпуска. Но судьи отказали и ему.

Опять суд занял позицию о том, что положения ст. 127 ТК РФ следует применять в совокупности с положениями ст. 124 Кодекса, запрещающей не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Для убедительности судьи дополнительно пояснили: основным назначением (целью) ежегодного оплачиваемого отпуска является предоставление работнику времени для отдыха, а не получение сотрудником дополнительных доходов. Именно поэтому законодатель ограничил возможность полностью заменять отпуск денежной компенсацией<sup>2</sup>.

Как видим, в приведенных делах суды не пошли на прямое применение положений ст. 127, а увязали ее с нормами ст.ст. 124 и 392 ТК РФ. Таким образом, создалось впечатление, что они применили положения ст. 127 во

---

<sup>1</sup> Решение Советского районного суда, отмененное впоследствии Апелляционным определением Воронежского областного суда от 13.02.2014 № 33-754 // URL: <http://xn----ctbbdccf4eebbnlpq5kj.xn--p1ai/article/841> (дата обращения 01.06.2019)

<sup>2</sup> Апелляционное определение Липецкого областного суда от 04.09.2013 по делу № 33-2339/2013 // URL: <https://base.garant.ru/122391541/> (дата обращения 01.06.2019)

взаимосвязи с другими нормами Кодекса, как и предписано в определениях Конституционного Суда РФ.

В 2014 г. одна из тех гражданок, дело которой суд разрешил именно таким образом, обратилась в Конституционный Суд. Она поставила вопрос прямо: положения ст.ст. 124 и 127 ТК РФ должны быть признаны неконституционными, поскольку они не допускают выплату компенсации за неиспользованные отпуска уволенному работнику, если он не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск более двух лет подряд.

В этот раз КС РФ дал более развернутый комментарий к ст. 127.

К своей прежней позиции он добавил фразу о том, что данная статья по своему буквальному смыслу предполагает выплату денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и поэтому не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан. (Определение от 29.05.2014 № 1030-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гр. Л.Н. на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 124, частью первой статьи 127 трудового кодекса российской федерации, а также пунктами 1 и 2 статьи 10 гражданского кодекса Российской Федерации»<sup>1</sup>).

После выхода данного Определения КС РФ судебная практика однозначно складывается в пользу того, что ст. 127 ТК РФ нельзя толковать никак иначе, кроме как буквально: сколько бы лет работник не ходил в отпуск, при увольнении ему выплачивается денежная компенсация за все накопленное законное время отдыха. Хотя справедливости ради нужно заметить, что такие решения выносились и в прежние годы, но их было немного. Об этом свидетельствуют пятый пример из судебной практики по делу № 33-1423-2015 о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск.

---

<sup>1</sup> Определение от 29.05.2014 № 1030-о // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70581870/> (дата обращения 02.06.2019)



Судебная коллегия по гражданским делам Курского областного суда рассмотрела в открытом судебном заседании дело по иску С. к ООО «БИС» о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, поступившее по апелляционной жалобе ответчика ООО «БИС» на решение Ленинского районного суда г. Курска от 30 марта 2015 года, установила:

Гр. С. обратилась в суд с иском к ООО «БИС» о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, мотивируя свои требования тем, что на основании трудового договора с 01.07.2006г. она работала у ответчика в должности заместителя директора ООО «БИС»; приказом от 22.12.2014г. № уволена с работы по собственному желанию, однако при увольнении денежная компенсация за неиспользованные отпуска за период работы с 2006 года по 2013 года ей выплачена не была, а также не выдан расчётный листок. Просила взыскать с ответчика в её пользу денежную компенсацию за неиспользованный отпуск в количестве 209,98 дней в размере <...>, исчисленную из величины прожиточного минимума за 4 квартал 2014 года, установленной постановлением Администрации Курской области от 23.01.2015г. № 22-па в размере <...> руб., а также судебные расходы в размере <...> рублей, из которых <...> рублей – оплата за составление искового заявления, <...> рублей – оплата услуг представителя.

Судом было постановлено: «Иск гр. С удовлетворить частично.

Взыскать с ООО «БИС» в пользу С. денежную компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме <...>.

В части, превышающей <...>, в удовлетворении иска гр. С. отказать.

Взыскать с ООО «БИС» в пользу гр. С. судебные расходы в сумме <...> рублей, а всего взыскать с ООО «БИС» в пользу гр. С. денежную сумму в размере <...>.

Взыскать с ООО «БИС» в доход муниципального образования «Город Курск» государственную пошлину в сумме <...>»<sup>1</sup>.

Также можно рассмотреть шестой пример по делу № 33-11687 об обязанности предоставить очередной отпуск и взыскании компенсации морального вреда за нарушение трудовых прав.

Судебная коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Л.М. к Администрации Верхнеусинского сельсовета об обязанности предоставить очередной отпуск и взыскании компенсации морального вреда за нарушение трудовых прав, по апелляционной жалобе представителя администрации Верхнеусинского сельсовета Ф.Н. на решение Ермаковского районного суда Красноярского края от 05 сентября 2013 г., установила:

Л.М. обратился в суд с иском к Администрации Верхнеусинского сельсовета об обязанности предоставить очередной отпуск и взыскании компенсации морального вреда за нарушение трудовых прав.

Свои требования мотивировал тем, что согласно графику отпусков на 2013 год по Администрации Верхнеусинского сельсовета, ему положен очередной отпуск с 06 августа 2013 года. Работодатель отказал в предоставлении отпуска.

Истец является участником боевых действий в Афганистане, в связи с чем имеет право на предоставление отпуска в любое удобное для него время. По мнению истца, причиной отказа в предоставлении отпуска является личная неприязнь работодателя, в связи с ранее вынесенным решением суда о его восстановлении на работе.

На основании изложенного, просил обязать Главу администрации Верхнеусинского сельсовета предоставить очередной отпуск, обратиться

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Курского областного суда от 09.06.2015 по делу № 33-1423-2015 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/NiMbWIp3Cibs/> (дата обращения 01.06.2019)

решение суда к немедленному исполнению и взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере <...>рублей.

Судом было постановлено: «Исковые требования Л.М. удовлетворить.

Обязать администрацию Верхнеусинского сельсовета предоставить Л.М. очередной отпуск на 36 календарных дней за отработанный период с 12.03.2012 года по 12.03.2013 года.

Взыскать с администрации Верхнеусинского сельсовета в пользу Л.М. компенсацию морального вреда в размере <...>рублей.

Решение суда в части предоставления очередного отпуска подлежит немедленному исполнению»<sup>1</sup>. Я полностью согласна с решением суда, дело квалифицировано верно.

Следующим примером рассмотрим дело № 2-4522/18 о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда.

Центральный районный суд г. Тольятти Самарской области рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4522/18 по иску К. к ООО «Елисеич» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, установил:

К. обратилась с иском к ООО «Елисеич» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, указав, что с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ истица работала в ООО «Елисеич» в должности продавца, с ДД.ММ.ГГГГ в должности старшего продавца. ДД.ММ.ГГГГ истица уволилась по собственному желанию. При увольнении истец расчета в полном объеме не получил.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 11.12.2013 по делу № 33-11687 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=111971#044599751877886185> (дата обращения 01.06.2019)

Просит взыскать с ответчика сумму задолженности по заработной плате за 2018 год в размере <...>руб., компенсацию за неиспользованный отпуск <...> руб., компенсацию морального вреда <...>руб.

Представители ООО «Елисеич» действующие на основании доверенностей, в судебном заседании исковые требования не признали, пояснив, что расчет с истицей произведен согласно отработанному времени с учетом компенсации за неиспользованный отпуск.

Исследовав представленные документы, суд считает иск не обоснованным и не подлежащим удовлетворению.

Судом было постановлено: «В удовлетворении исковых требований К. <данные изъяты> к ООО «Елисеич» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда – отказать»<sup>1</sup>.

Так же изучив решение суда по делу № 2- 3662/2016 Тверского районного суда г. Москвы о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда.

Тверской районный суд города Москвы рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-3662/2016 по иску А.Н. к ООО «Велесстрой» о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, установил:

Истец обратился в суд с иском к ответчику о взыскании компенсации неиспользованного отпуска в размере <...>руб., компенсации морального вреда <...>руб., судебных расходов на юридические услуги <...>руб., указывая на то, что работал в ООО «Велесстрой» в должности \*\*\*\*\*, с \*\*\*\* года, истец уволен по собственному желанию, \*\*\*\* г. при увольнении не была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

---

<sup>1</sup> Решение Центральный районный суд г. Тольятти Самарской области от 30.01.2018 по делу № 2-4522/2018 // URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/107937479/121497307/> (дата обращения 01.06.2019)

В судебное заседание истец не явился, о дате рассмотрения дела извещен надлежащим образом, просил рассмотреть дело в свое отсутствие.

Представитель ответчика Н.В. в судебное заседание явилась, возражала против иска, указывая на то, что действительно \*\*\*\*г. истец был уволен, при увольнении истцу была перечислена компенсация неиспользованного отпуска с учетом дней дополнительного отпуска.

Из представленных ответчиком платежных документов следует, что истцу была выплачена <...>руб. в счет компенсации отпуска при увольнении, что подтверждается платежным поручением №\*\*\*\*\* от \*\*\*\*г. и расчетными листками.

С учетом изложенного, суд приходит к выводу, что при увольнении работодателем была исполнена в полном объеме обязанность по выплате компенсации неиспользованного отпуска, исковые требования в указанной части удовлетворению не подлежат.

Судом было решено: Взыскать с ООО «Велесстрой» в пользу А.Н. компенсацию морального вреда <...>руб., судебные расходы в размере <...>руб., в удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО «Велесстрой» в доход бюджета города Москвы госпошлину в размере <...> руб<sup>1</sup>. Я считаю, что истец не правомерно обратился в суд, т.к. ему компенсация была выплачена работодателем, и суд вынес правильное решение.

В заключении хочу привести еще один пример судебной практики по делу № 2-5301/2017 Калужского районного суда рассмотрев в открытом судебном заседании в г. Калуга гражданское дело по иску гр. К.А. о признании

---

<sup>1</sup> Решение Тверского районного суда города Москвы от 27 июня 2016г. № 2-3662/2016 // URL: <http://www.mos-gorsud.ru/rs/tverskoj/cases/docs/content/c97c8fed-575b-4cff-a083-6ebb-972cf6a8> (дата обращения 02.06.2019)

незаконным действий работодателя по непредоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска, взыскании компенсации морального вреда, установил:

Истец обратился в суд с вышеуказанным иском, в обоснование указал, что с сентября \*\*\*\* года проходит службу в ОВД Российской Федерации, с ДД.ММ.ГГГГ замещает должность начальника отделения службы отдела участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних УМВД России по городу <адрес>. Согласно утвержденному начальником УМВД России по городу <адрес> графику, истцу должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск в апреле \*\*\*\* года. Истец указывает, что им были поданы рапорты о предоставлении отпуска ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ, которые ответчиком надлежаще не были рассмотрены, отпуск за \*\*\*\* год ему не предоставлен, что причинило истцу моральный вред, ввиду невозможности провести запланированный отпуск с семьей, что породило конфликты и ухудшения отношений с супругой, чем истцу причиняются нравственные страдания. С учетом уточнения в суде требований, просил взыскать с ответчика компенсацию морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя, не предоставившего ему очередной ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков на 2017 год, в размере <данные изъяты>.

В судебном заседании истец исковые требования поддержал.

Представитель ответчика УМВД России по г. <адрес> по доверенности в судебном заседании иск не признал, указывая на отсутствие оснований, просил отказать истцу в удовлетворении иска.

Представитель третьего лица УМВД России по <адрес> по доверенности в судебном заседании возражал против удовлетворения исковых требований.

Выслушав пояснения участников процесса, исследовав письменные материалы дела <данные изъяты>, суд принял решение.

В удовлетворении исковых требований гр. К.А. к УМВД России по городу <адрес> о признании незаконным действий работодателя по непредоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска, взыскании компенсации морального вреда отказать.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Калужский областной суд через Калужский районный суд <адрес> в течение месяца со дня изготовления решения в окончательной форме<sup>1</sup>.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что на законодательном уровне (в том числе и право на отпуск) закреплены очень надежно. В связи с этим представляется целесообразным как усиление государственного надзора, так и повышение ответственности работодателей за нарушение трудовых прав граждан.

---

<sup>1</sup> Решение Калужского районного суда от 02.08.2017 г. по делу № 2-5301/2017 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/i6wcluDk9WdD/> (дата обращения 03.06.2019)

## **МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА**

### **Правовое регулирование ежегодного оплачиваемого отпуска**

Занятие разработано для студентов высшего учебного заведения, для юридических специальностей

**Курс:** Трудовое право.

**Тема:** Ежегодный оплачиваемый отпуск, его виды, длительность, условия предоставления.

**Форма занятия:** семинар.

**Методы:** словесные, практические, частично - поисковые, наглядные.

**Средства обучения:** Конституция Российской Федерации, Конвенция Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках», Трудовой Кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О ратификации Конвенции об оплачиваемых отпусках»; карточки с заданиями.

**Цель занятия:** закрепить уровень знаний студентов в изучении Трудового законодательства РФ, а также международных документов, нормативно - правовых актов регулирующих предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, определить уровень обучения студентов.

#### **Задачи занятия:**

1. определить уровень знаний о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска студентами, предусмотренных Трудовым законодательством РФ;
2. развивать навыки и умения самостоятельного поиска необходимой информации;
3. формировать правовую культуру и правосознание студентов.

#### **План занятия (80 мин.)**

##### **1. Организационная часть (10 мин.)**

1.1. Цель (2 мин.)

1.2. Актуальность (8 мин.)



## **2. Основное содержание занятия (60 мин.)**

2.1. Доклады студентов (30 мин.)

2.2. Групповое решение заданий (30 мин..)

## **3. Подведение итогов (10 мин.)**

3.1. Вопросы для закрепления материала всего занятия (8 мин.)

3.2. Общий вывод (2 мин.)

### **Ход занятия:**

#### **1. Организационная часть.**

Актуальностью занятия является необходимостью совершенствования трудового законодательства, так как работодатели очень часто игнорируют то, что целью ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпуска является предоставление работнику возможности восстановить свои физические и душевные силы, израсходованные в течение года.

Целью занятия является выявление проблем правового регулирования отпусков и разработка предложений по совершенствованию действующего законодательства в данной сфере.

Для достижения поставленной цели, необходимо раскрыть следующие задачи: раскрыть понятие отпуска; охарактеризовать основной оплачиваемый отпуск; рассмотреть порядок исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск; рассмотреть очередность предоставления.

Ежегодный оплачиваемый отпуск – это свободное от работы время, исчисляемое в рабочих или календарных днях, в течение которого за работником сохраняется его место работы и, как правило, средний заработок.

Основным и важным отличием данного вида времени отдыха является его длительность, которая определяется федеральным законодательством.

Выделяют следующие виды отпусков:

*Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.* Предоставляется всем работникам с сохранением места работы и среднего заработка длительностью не менее 28 календарных дней<sup>1</sup>.

*Удлинённый отпуск.* Устанавливается для отдельных категорий работников: несовершеннолетним — не менее 31 календарного дня; государственным служащим — не менее 30 календарных дней; инвалидам — не менее 30 календарных дней; работникам научно-исследовательских и культурно-просветительных учреждений — 36 или 48 рабочих дней; работникам образовательных учреждений и педагогическим работникам других организаций — 42 или 56 календарных дней; судьям — 30 рабочих дней; прокурорским работникам — 30 календарных дней и др.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6-ти месяцев непрерывной работы в организации. Первый рабочий год исчисляется со дня поступления на работу в организацию, а все последующие со дня, следующего за днем окончания предыдущего рабочего года. В некоторых случаях (ст. 122 Трудового кодекса РФ) отпуск предоставляется до истечения 6 месяцев непрерывной работы: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; несовершеннолетним; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев<sup>2</sup>.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время в течение рабочего года в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом представления выборного профсоюзного органа организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

---

<sup>1</sup> Коршунова Т.Ю. Реализация права на отдых: Совершенствование правового механизма // Трудовое право. 2014. № 1

<sup>2</sup> Митрофанова В.В. Новый порядок предоставления отпусков // Трудовые споры. 2011. № 2.

Работник должен быть извещен о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством<sup>1</sup>.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска (не позднее, чем за 3 дня до его начала) либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Досрочный отзыв из отпуска допускается лишь с согласия работника. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Трудовой кодекс РФ устанавливает возможность предоставления отпуска с последующим увольнением. При этом днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата вносится в трудовую книжку как дата увольнения.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться в каждом рабочем году, поэтому он и называется ежегодным. Рабочий год начинается со дня, когда работник фактически приступил к исполнению обязанностей по трудовому договору и, как правило, не совпадает с календарным годом.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не входят: периоды отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе при отстранении; периоды отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста; периоды отпусков без сохранения заработной платы длительностью более семи календарных дней<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Пелешенко Ю.И. Рабочее время и время отдыха: Новое в трудовом законодательстве // Юридический консультант. 2011. № 11.

<sup>2</sup> Пиляева В.В. Трудовое право России; Питер - Москва, 2018. С 237.

В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

## **2. Основное содержание занятия**

Для проведения задания каждому студенту необходима индивидуальная подготовка, в ходе которой составляется план занятия, который доводится до сведения каждого студента, сообщается литература.

В первые 30 минут студенты выступают с заранее подготовленными докладами, темы которых были распределены среди студентов заранее. В последующие 30 минут – студенты делятся на группы по 3-4 человека, каждой группе выдаются карточки с заданиями, студенты обсуждают эти задания и приходят к общему решению. По истечению времени студенты озвучивают публично свои ответы по карточкам.

Студенты выступают с докладами на тему:

1. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков;
2. Проблемы, связанные с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска;
3. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск;
4. Характеристика ежегодного оплачиваемого отпуска;
5. Судебная практика о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (2 примера из суд.практики).

**Карточка № 1.** Раскрыть понятие «ежегодный оплачиваемый отпуск».

**Карточка № 2.** Раскрыть понятие «время отдыха».

**Карточка № 3.** Можно ли разделить ежегодный оплачиваемый отпуск на части? Каким образом это делается?

**Карточка № 4.** Какие меры должен предпринять работодатель, если работник во время отпуска заболел и принес лист временной нетрудоспособности?

**Карточка № 5.** Можно ли предоставлять отпуск инвалидам? Если да, то на сколько календарных дней? Обосновать ответ.

**Карточка № 6.** Сколько раз в год составляется график отпусков? Процедура составления графика.

**Карточка № 7.** Процедура оформления ежегодного оплачиваемого отпуска работодателем (кадровой службой).

**Карточка № 8.** Какой категории граждан предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск?

**Карточка № 9.** Предоставляется ли отпуск лицам, не достигшим 18-ти летнего возраста?

**Карточка № 10.** Каким категориям граждан предоставляется удлиненный отпуск?

**Карточка № 11.** Какие виды отпусков существуют в трудовом законодательстве?

**Карточка № 12.** Какой категории граждан предоставляется отпуск до истечения 6-ти месяцев непрерывной работы?

**Карточка № 13.** На основании какой статьи Трудового Кодекса РФ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск?

**Карточка № 14.** Как уведомить работника о начале ежегодного оплачиваемого отпуска? За какое количество времени?

**Карточка № 15.** Какие виды отпуска Вы знаете?

### **3. Подведение итогов**

По истечению времени отведенного на проведение занятия, преподаватель подводит итоги групп отвечающих на вопросы по карточкам, группа, которая набрала больше правильных ответов, объявляется лидером среди студентов. После подведения итогов, совместно со всеми студентами обсуждаются вопросы, которые вызвали трудности при решении поставленных задач.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, подводя итоги исследования, стоит подметить следующее. В практике применения института отпусков нередко возникают проблемы: при подсчете отпуска, при установлении права на отпуск, при определении длительности отпуска. Так, для разрешения некоторых спорных вопросов предлагаю следующее.

На наш взгляд, национальное законодательство отчасти противоречит и п. 2 ст. 8 Конвенции № 132. В нем указано, что одна из частей отпуска должна составлять по меньшей мере две непрерывные рабочие недели, если иное не предусмотрено в соглашении, связывающем работодателя и работника. Наше законодательство, регулируя возможность разделения отпуска на части, данную п. 1 анализируемой ст., регламентирует, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части при условии, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Однако Трудовой кодекс, в отличие от Конвенции, дает сторонам возможность в договорном порядке решить только вопрос о возможности деления отпуска на части, но не дает им возможность договориться о том, что все части отпуска будут менее 14 дней.

Право работника на отдых закреплено не только в ТК РФ, но и прежде всего в Конституции РФ (ч. 5 ст. 37). В связи с этим за то, что работодатель допустил нарушение законодательства путем непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет, отвечать должен именно он и только он (за данное правонарушение предусмотрена административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ). Ведь в силу ст. 123 Кодекса отпуск предоставляется по графику, утвержденному именно работодателем. Работник же не должен отвечать за несоблюдение работодателем требований трудового законодательства лишением права на отпуск в виде использования альтернативы - получения денежной компенсации.

Учитывая складывающуюся судебную практику, можно рекомендовать работодателям все-таки не отказывать работникам льготной категории в предоставлении отпуска в том случае, если они решили изменить время использования своего отпуска. Если для работодателя крайне нежелательно предоставление отпуска в запрашиваемый работником период, то целесообразно не категорично отказывать работнику в удовлетворении его заявления на отпуск, а попробовать согласовать с ним другое время использования отпуска, которое устроит обе стороны.

В настоящее время решение проблемы конкретно не определенных должностей научных работников полностью находится в компетенции самой научной организации, однако такой подход как создает предпосылки для необоснованного усмотрения при решении данного вопроса, так и обуславливает создание неравных условий труда для научных работников различных научных организаций Министерства обороны Российской Федерации.

Для усиления защиты права работников на отпуск необходимо расширить круг категорий работников, которым запрещается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

На сегодняшний день все же остаются проблемы, связанные с реализацией права работника на отдых, сложностью расчета дней ежегодного отпуска и нарушение трудового законодательства со стороны работодателя. Нарушения связаны с несвоевременным созданием графика отпусков или полным его отсутствием, не уведомлением работника о начале отпуска, предоставлении отпуска авансом или вовсе непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

Для реализации гарантий отпуска не хватает системы контроля выполнения права человека на отдых. Достаточно часто, как показывает практика, работодатель пренебрегает правом работника на отпуск.

Многие сотрудники, боясь потерять работу или в связи с возможными неприязненными отношениями со стороны работодателя, не защищают свои права. Так же одной из причин бездействия работников является желание заработать дополнительные денежные средства, что явно сказывается на производительности его работы и риске получения травмы на предприятии.

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



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты и документы

Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. 1998. 10 декабря.

Конституция РФ (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. 2009. № 4. Ст. 445.

Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках», принятая в г. Женева 24.06.1970 на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ (пересмотрена в 1970 г.), ратифицирована Федеральным законом от 01.07.2010 № 139-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) // Российская газета. 2001. 31 декабря. № 256.

Федеральный закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 07.03.2018) // Российская газета. 1993. 16 апреля. № 73.

Федеральный закон от 22.08.1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (в ред. от 18.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.

Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 19.12.2016) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

Федеральный закон от 01.07.2010 г. № 139-ФЗ «О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции № 132)» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 18.

Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в ред. от 06.03.2019) // Российская газета. 2014. 15 января. № 6.

Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991

Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.1996 г. № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 15. Ст. 1629

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. от 10.12.2016) // Собрание законодательства РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. от 07.04.2017) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

Постановление Правительства РФ от 01.10.2018 г. № 1163 «О переносе выходных дней в 2019 году» // Российская газета. 2018. 04 окт. № 221 (7684)

Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н «Об утверждении порядка выдачи листков нетрудоспособности» (в ред. от 28.11.2017) // Российская газета. 2011. 11 июля. № 148.

Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20 «Об утверждении 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» (в ред. от 26.01.2017)

Письмо Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации от 10 мая 2017 г. № 173/ТК/957

Письмо Правового департамента Министерства обороны Российской Федерации от 4 октября 2016 г. № 207/3389

Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12. 1971 г. (ред. от 10 июля 2001 г., с изм. от 24 января 2002 г.) (утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

### **Судебная практика**

Кассационное определение Верховного суда Республики Татарстан от 12.08.2010 по делу №33-9589/10 // URL: <http://www.toppersonal.ru/adminlawissue.html?360> (дата обращения 30.05.2019)

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 04.09.2013 по делу № 33-2339/2013 // URL: <https://base.garant.ru/122391541/> (дата обращения 30.05.2019)

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 11.12.2013 по делу № 33-11687 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=111971#044599751877886185> (дата обращения 30.05.2019)

Апелляционное определение Курского областного суда от 09.06.2015 по делу № 33-1423-2015 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/NiMbWIp3Cibs/>(дата обращения 30.05.2019)

Определение Верховного Суда РФ от 25 октября 2013 № 69-КГ13-6 // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70403602/> (дата обращения 01.06.2019)

Определение от 29.05.2014 № 1030-о // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70581870/> (дата обращения 02.06.2019)

Решение Невского районного суда Санкт-Петербурга от 09.12.2009 по делу № 2-4292/09 // URL: <http://xn----ctbbdccc4eebbnlpq5kj.xn--p1ai/article/841> (дата обращения 30.05.2019)

Решение Советского районного суда, отмененное впоследствии Апелляционным определением Воронежского областного суда от 13.02.2014 № 33-754 // URL: <http://xn----ctbbdccc4eebbnlpq5kj.xn--p1ai/article/841> (дата обращения 30.05.2019)

Решение Тверского районного суда г. Москвы от 27.06. 2016 № 2-3662/2016 // URL: <http://www.mosgorsud.ru/rs/tverskoj/cases/docs/content/c97c8fed-575b-4cff-a083-6ebb972cf6a8> (дата обращения 03.06.2019)

Решение Калужского районного суда от 02.08.2017 по делу № 2-5301/2017 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/i6wcluDk9WdD/> (дата обращения 03.06.2019)

Решение Центральный районный суд г. Тольятти Самарской области от 30.01.2018 по делу № 2-4522/2018 // URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/107937479/121497307/> (дата обращения 01.06.2019)

### **Литература**

*Абайдельдинов Т.М.* Проблемы регулирования трудовых отношений // Вестник КазГУ. 2015. № 2 (11).

*Амаглобели Н.Д.* Трудовое право: учебник для вузов / [Н.Д. Амаглобели и др.]. Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2018. 503 с.

*Важенкова Т.Н.* Трудовое право / Т.Н. Важенкова. Минск: ТетраСистемс, 2017. 192 с.

*Воробьев В.В.* Трудовое право: курс лекций: учебное пособие / В.В. Воробьев. Москва: Форум: Инфра-М, 2018. 303 с.

*Гейхман В.Л.* Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. Москва: Юрайт, 2016. 548 с.

*Гейхман В.Л.* Трудовое право: учебник / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. Москва: Юрайт: ИД Юрайт, 2017. 520 с.

*Головина С.Ю.* Трудовое право: учебник для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. Москва: Юрайт, 2017. 379 с.

*Головина С.Ю.* Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7.

*Городилина И.А.* Трудовое право России: учебное пособие / И.А. Городилина. Москва: РИОР: Инфра-М, печ. 2016. 253 с.

*Гребенщиков А.В.* Трудовое право России: учебник для высших учебных заведений / [А.В. Гребенщиков и др.]. Москва: Норма: Инфра-М, 2017. 607 с.

*Даньшин Е.Б.* Размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: мнение судов // Трудовое право. 2016. № 5

*Дзгоева-Сулейманова Ф.О.* Трудовое право: краткий курс: учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. Москва: Проспект, 2018. 184 с.

*Енилина А.В.* Проблемные аспекты регулирования рабочего времени и времени отдыха // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки: Всероссийский научный журнал. Краснодар: Наука и образование, 2017. 320 с.

*Зарипова З.Н.* Трудовое право : учебник и практикум для академического бакалавриата / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. - 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 310 с.

*Ковалёва Е.А.* Трудовое право: практическое пособие / Е.А. Ковалёва. - Гомель: ГГУ, 2018. 47 с.

*Колбасов В.В.* Отпуска. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2017. 429 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под. ред. К.Н. Гусова, Э.Г. Тучковой. Москва: Проспект, 2016. 1008 с.

*Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право. Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во «Прспект», 2012. 360 с.

*Коршунова Т.Ю.* Реализация права на отдых: Совершенствование правового механизма // Трудовое право. 2014. № 1

*Курбанов Р.А.* Трудовое право России: учебник / [Р. А. Курбанов и др.]. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. 487 с.

Курс трудового права. Общая часть: Учебное пособие / под общ. ред. О.С. Курылевой, К.Л. Томашевского. Минск: Тесей, 2010. 270 с.

*Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: Учебник: В 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. Т. 2.

*Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. М., 2009. 260 с.

*Люттов Н.Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М., 2012. 3902 с.

*Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н.* Трудовое право (серия «Завтра экзамен»). СПб. «Питер», 2012. 208 с.

*Миронов В.И.* Трудовое право России: Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. 348 с.

*Митрофанова В.В.* Новый порядок предоставления отпусков // Трудовые споры. 2011. № 2.

*Митрофанова В.В.* Очередной ежегодный оплачиваемый отпуск // Трудовые споры. 2015. № 7.

*Мищенко М.С.* Трудовое право / М.С. Мищенко: краткий курс. Минск: ТетраСистемс, 2017. 255 с.

*Пелешенко Ю.И.* Рабочее время и время отдыха: Новое в трудовом законодательстве // Юридический консультант. 2011. № 11.

*Петров А.Я.* Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы: учебник для академического бакалавриата / А.Я. Петров. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 317 с.

*Пиляева В.В.* Трудовое право России; Питер - Москва, 2018. 448 с.

*Постников Н.А.* Виды и основания классификации отпусков // Научные новации трудового права и права социального обеспечения: Сб. материалов участников секции трудового права и права социального обеспечения Московского юридического форума / отв. ред. К.Д. Крылов, Э.Г. Тучкова, О.А. Шевченко. М., 2014. 330 с.

*Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А.* Трудовое право России: Юрайт - Москва, 2018. 544 с.

*Сафарова Е.* Конвенция МОТ № 132: отпуска по новым правилам // Бухгалтерская газ. 2012. № 18

*Смирнов О.В., Снигирева И.О.,* ред. Трудовое право; Wilhelm Violet - Москва, 2016. 302 с.

*Тихомиров М.Ю.* Трудовые договоры, служебные контракты: комментарии и образцы документов / [М.Ю. Тихомиров]. Москва: издание Тихомирова М.Ю., 2018. 158 с.

Трудовое право: Учебник / под общ. ред. В.И. Семенкова. 4-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2011. 360 с.

Трудовое право: Учебник / под ред. О.В. Смирнова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби; Проспект, 2006. 450 с.

Трудовое право: Учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2013. 510 с.

Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / под общей редакцией Р.А. Курбанова. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 332 с.

Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.П. Орловский [и др.]; отв. Ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 285 с.



Таблица 1 - Новые правила предоставления отпуска в 2019 году. Льготные категории граждан

Категория граждан	Какое право предоставляется	Основание
Один из родителей (в том числе опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для работника время	статья 262.1 ТК РФ
Несовершеннолетний работник (до 18 лет)	Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное время для работника.	статья 267 ТК РФ
Почетные доноры	Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для работника время	статья 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ
Беременные женщины	Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком работнице по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом стаж работы непосредственно у работодателя, где она трудится на момент отпуска не важен.	статья 260 ТК РФ
Работник, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам	По желанию такого сотрудника ему предоставляется ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от стажа его работы у работодателя, где он трудится на момент отпуска.	статья 123 ТК РФ
Работники, которые усыновили/удочерили ребенка или детей в возрасте до 3 лет	Сотрудникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им	статья 257 ТК РФ

Категория граждан	Какое право предоставляется	Основание
	(ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.	
Работники по совместительству	Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Даже если совместитель не отработал и 6 месяцев, работодатель все равно обязан отпустить его в отпуск (авансом). Более того, если продолжительность отпуска на работе по совместительству полагается меньше по сроку, нежели по основному месту работы, то в таком случае работодатель по просьбе работника должен предоставить его отпуск без сохранения заработной платы такой же продолжительностью.	статья 286 ТК РФ
Работники, прервавшие свой отпуск по требованию работодателя	Отозвать работника из отпуска можно только с его на это согласия. Неиспользованные части отпуска в таком случае предоставляются работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или на следующий год.	статья 125 ТК РФ
Участники боевых действий или инвалиды войн	Отпуск предоставляется в любое время.	пп. 17 п. 1 ст. 14, ст. 16 Федерального закона РФ «О ветеранах» от 12.01.1995 г. №5-ФЗ
Супруги военнослужащих	Отпуск предоставляется одновременно с отпуском супруга.	п. 11 ст. 11 Федерального закона РФ «О статусе военнослужащего» от 27.05.1998 №

Категория граждан	Какое право предоставляется	Основание
		76-ФЗ
Родители детей-инвалидов в возрасте до 18 лет	Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.	статья 262.1 ТК РФ
Граждане, награжденные «Герой труда» или «Герой России»	Отпуск предоставляется в любое время.	п. 3 ст. 8 Федерального закона РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» от 15.01.1993 № 4301-1
Отец и мать, у которых 3 и более детей до 12 лет	Отпуск предоставляется в любое время.	статья 262.2 ТК РФ

## Приложение Б

Таблица 2 - Длительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска

Категория сотрудников	Длительность отпуска, в календарных днях	Основание
работники моложе 18 лет	31	ст. 267 ТК РФ
инвалиды	30	ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ
работники детских учреждений	42	Постановление Правительства РФ от 1.10.2002 № 724
сотрудники образовательных, учебных учреждений, предприятий соцобслуживания и учреждений здравоохранения	42 (56)	Постановление Правительства РФ от 1.10.2002 № 724
госслужащие	30 (35)	статья 46 Федерального закона от 27 июля 2004 № 79-ФЗ
муниципальные служащие	30	п. 3 ст. 21 Федерального закона от 2.03.2007 № 25-ФЗ

## Приложение В

Таблица 3 - Длительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

Категория сотрудников	Длительность отпуска	Основание
работники с ненормированным рабочим днем	Не менее 3-ех календарных дней	ст. 116, 119 ТК РФ
профессиональные спортсмены и их тренеры	Не менее 4-ех календарных дней	ст. 348.10 ТК РФ
сотрудники представительств РФ в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями	Не менее 3-ех календарных дней	Постановление Правительства РФ от 21.04.2010 № 258, приказ МИД России от 8.08.2011 № 14299
сотрудники, имеющие особый характер работы	определяется Правительством РФ	ст. 116, 118 ТК РФ
работники образовательных учреждений (педагоги)	длительность отпуска может составлять до одного года	ст. 335 ТК РФ, Приказ Минобразования России от 7.12.2000 г. № 3570
прокуроры, научные и педагогические сотрудники системы Прокуратуры России	после 10 лет службы – 5 календарных дней после 15 лет службы – 10 календарных дней после 20 лет службы – 15 календарных дней	ст. 41.4 Федерального закона от 17.01.1992 г. № 2202-1
муниципальные служащие	за выслугу лет – не более 15 календарных дней	Ст. 21 Федерального закона от 2.03.2007 г. № 25-ФЗ, закон субъекта РФ
государственные служащие	с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней	п. 4 ст. 45 и п. 5 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 31.12.2008 № 1090
сотрудники таможенных органов	при выслуге 10 лет – 5 календарных дней при выслуге 15 лет – 10 календарных дней при выслуге 20 лет и более – 15 календарных дней	ст. 39 Федерального закона от 21.07.1997 № 114-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 15.02.1998 г. № 189, Постановление Правительства РФ от 10.12.1999 г. № 1376

Категория сотрудников	Длительность отпуска	Основание
	за исполнение должностных обязанностей во вредных условиях – от 7 до 14 календарных дней в зависимости от должности в районах Крайнего Севера – 15 суток в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 10 суток в высокогорных, пустынных, безводных районах и других районах с тяжелыми климатическими условиями – 5 суток	
сотрудники следственного комитета	при выслуге 10 лет – 5 календарных дней при выслуге 15 лет – 10 календарных дней при выслуге 20 лет – 15 календарных дней	ст. 25 Федерального закона от 28.12.2010 г. № 403-ФЗ
сотрудники внутренних дел органов	от 10 до 15 лет службы – 5 календарных дней от 15 до 20 лет службы – 10 календарных дней более 20 лет службы – 15 календарных дней за выполнение служебных обязанностей во вредных условиях – не менее 10 календарных дней за выполнение служебных обязанностей в особых условиях – не более 10 календарных дней	ст. 58 Федерального закона от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ

Категория сотрудников	Длительность отпуска	Основание
	за ненормированный служебный день – не менее 3 и не более 10 календарных дней	
аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения	30 календарных дней	ст. 173.1 ТК РФ
спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, участвующие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций	Не более 15 суток из расчета 1 день отпуска за 24 часа работ	ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ
сотрудники, которые заняты: - во вредных и/или опасных условиях труда, подтвержденных аттестацией рабочих мест, проведенной до 1.01.2014 - во вредных условиях труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо в опасных условиях труда, подтвержденных аттестацией рабочих мест, проведенной после 1.01.2014	Не менее 7 календарных дней	ст. 116, 117 ТК РФ
Работники, которые непосредственно оказывают помощь туберкулезным больным (в соответствии с перечнем сотрудников)	14 календарных дней	Приказ Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России и ФПС России от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292
Сотрудники, которые участвуют в оказании психиатрической помощи	30 рабочих дней	ст. 22 Федерального закона РФ от 2.07.1992 № 3185-1, Постановление Минтруда России от 8.07.1993 № 133
Врачи с ненормированным рабочим днем, которые оказывают психиатрическую помощь, а также сестры-хозяйки, непосредственно оказывающие уход за пациентами медучреждений, связанных с оказанием психиатрической и	35 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 6.06.2013 № 482

Категория сотрудников	Длительность отпуска	Основание
психоневрологической помощи		
Главные медицинские сестры медучреждений, непосредственно связанные с оказанием психиатрической и психоневрологической помощи	28 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 6.06.2013 № 482
Врачи клинической лабораторной диагностики, врачи-лаборанты, лаборанты, медицинские лабораторные техники, санитары лабораторий и учреждений, оказывающих психиатрическую и психоневрологическую помощь	21 календарный день	Постановление Правительства РФ от 6.06.2013 № 482
Врачи-фтизиатры, систематически выполняющие рентгенодиагностические исследования в учреждениях, которые непосредственно связаны с оказанием противотуберкулезной помощи	21 календарный день	Постановление Правительства РФ от 6.06.2013 № 482
Врачи, медперсонал и другие специалисты, которые диагностируют и лечат ВИЧ-инфицированных	14 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 6.06.2013 № 482
Сотрудники, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита	14 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 6.06.2013 № 482
Врачи, которые непосредственно оказывают противотуберкулезную помощь в специализированных противотуберкулезных учреждениях	14 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 6.06.2013 № 482
Врачи-диетологи, медсестры диетические, сестры-хозяйки, медицинские регистраторы в учреждениях, связанных с оказанием психиатрической и психоневрологической помощи	14 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 6.06.2013 № 482
Врачи общей практики (семейные врачи) и	3 календарных дня за непрерывную работу	п. 1 Постановления Правительства РФ от 30.12.1998



Категория сотрудников	Длительность отпуска	Основание
медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей)	на этих должностях более 3-ех лет	№ 1588
Сотрудники предприятий, расположенных: - в районах Крайнего Севера - в приравненным к ним местностям - в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты и процентная ставка к зарплате	24 календарных дня 16 календарных дней 8 календарных дней	ст. 116, 321 ТК РФ ст. 116, 321 ТК РФ ст. 14 Федерального закона от 19.02.1993 г. № 4520-1
Сотрудники из других районов, работающие вахтовым методом: - в районах Крайнего Севера - в приравненным к ним местностям	24 календарных дня 16 календарных дней	ст. 302 ТК РФ ст. 302 ТК РФ
Граждане, заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванные последствиями аварии на ЧАЭС	14 календарных дней	п. 5 ст. 14 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1
Участники ликвидации последствий аварии в пределах зоны отчуждения на период 1986-1987 годов	14 календарных дней	п. 5 ст. 14 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1
Граждане, которые отдали костный мозг для спасения жизней людей, пострадавших от катастрофы на ЧАЭС	14 календарных дней	п. 5 ст. 14 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1
Инвалиды, в отношении которых установлена причинная связь инвалидности с катастрофой на ЧАЭС	14 календарных дней	п. 5 ст. 14 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1