



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»  
**ИНСТИТУТ ПРАВА**  
**КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС**  
**И ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право;  
гражданский процесс и трудовое право»

\_\_\_\_\_ О.Е. Репетева

(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

**ЗАДАНИЕ**  
**на выполнение бакалаврской работы**

Студент Салманов Никита Олегович

1. Тема «Правовое регулирование времени отдыха»
2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы \_\_\_\_\_
3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе Трудовой кодекс РФ, постановления Правительства РФ, решения судов Российской Федерации.
4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов) 1. Правовая характеристика времени отдыха по трудовому законодательству Российской Федерации; 2. Понятие и виды отпуска.
5. Дата выдачи задания « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Руководитель выпускной  
квалификационной работы

\_\_\_\_\_ (подпись)

И.В. Попрядухина

\_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_ (подпись)

Н.О. Салманов

\_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»  
ИНСТИТУТ ПРАВА  
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС  
И ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право;  
гражданский процесс и трудовое право»

\_\_\_\_\_ О.Е. Репетева

(подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН  
выполнения бакалаврской работы**

Студента Салманова Никиты Олеговича

по теме «Правовое регулирование времени отдыха»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Ноябрь 2015	Ноябрь 2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Январь 2016	Январь 2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Февраль 2016	Февраль 2016	выполнено	
Обсуждение III главы работы	Март 2016	Март 2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	Апрель 2016	выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	Май 2016	выполнено	
Предзащита	Июнь 2016	Июнь 2016	выполнено	
Корректировка ВКР	Июнь 2016	Июнь 2016	выполнено	
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	27.06.2016	27.06.2016		

Руководитель выпускной  
квалификационной работы

\_\_\_\_\_ (подпись)

И.В. Попрядухина

\_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_ (подпись)

Н.О. Салманов

\_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

## Аннотация

к бакалаврской работе

«Правовое регулирование времени отдыха»

студента группы ЮРб-1202 Салманова Никиты Олеговича

Актуальность темы исследования заключается в том, что в современных условиях время отдыха является фундаментальной правовой категорией, одним из наиболее важных и динамично развивающихся институтов трудового права. Право на отдых можно охарактеризовать как одно из наиболее ценных достижений человечества. В научной литературе закреплено, что законодательная охрана времени отдыха является проблемой не только правовой, но и социальной, поскольку она связана со здоровьем всей нации, ее физическим и духовным развитием, ее настоящим и будущим.

Целью исследования является рассмотрение времени отдыха по трудовому законодательству Российской Федерации.

Соответственно задачами исследования являются:

1. рассмотреть общие положения времени отдыха;
2. изучить понятие и виды отпуска.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие у работников и работодателей вследствие реализации права на отдых.

Предметом исследования являются нормативные акты, исследования ученых, как отечественных, так и зарубежных, посвященные основным теоретическим и практическим вопросам трудового регулирования права на отдых.

При написании выпускной квалификационной работы были использованы такие источники, как: нормативно-правовые акты, специальная литература, материалы юридической практики. Всего источников: 26.

Объем работы: 51 страница.

## Содержание

Введение.....	6
Глава 1. Правовая характеристика времени отдыха по трудовому законодательству Российской Федерации.....	9
1.1. Нормативно правовое регулирование времени отдыха.....	9
1.2. Понятие времени отдыха.....	13
1.3. Виды времени отдыха.....	16
Глава 2. Понятие и виды отпуска .....	25
2.1. Правовое регулирование отпуска .....	25
2.2. Основания ежегодного оплачиваемого отпуска.....	33
2.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.....	36
Заключение.....	45
Список использованной литературы.....	48

## Введение

Согласно статье 24 Всеобщей декларации прав человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск, провозглашается в качестве неотъемлемого права каждого человека. Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. обязывает ратифицировавшие этот пакт государства признать право каждого на отдых, досуг и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Время отдыха - важнейший институт трудового права России. Которые позволяют удовлетворять самые разные потребности и интересы работников: несомненно, главенствующая потребность работника, является восстановление физических и духовных сил, укрепление здоровья, совершенствоваться и развиваться как личность, заниматься творческой деятельностью, туризмом, физической культурой и спортом, участвовать в политической и культурной жизни общества, проводить время с семьёй, друзьями и родственниками.

Актуальность темы. В современных условиях время отдыха является фундаментальной правовой категорией, одним из наиболее важных и динамично развивающихся институтов трудового права. Право на отдых можно охарактеризовать как одно из наиболее ценных достижений человечества. В научной литературе закреплено, что законодательная охрана времени отдыха является проблемой не только правовой, но и социальной, поскольку она связана со здоровьем всей нации, ее физическим и духовным развитием, ее настоящим и будущим.<sup>1</sup>

Право на отдых является конституционным правом каждого человека. Статьей 37 Конституции Российской Федерации предусмотрено, что

---

<sup>1</sup> Касумов А.М., Алескерова Л.Г. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе. Баку: Qanun, 2011. С. 7.

работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Основным гарантом этих конституционных гражданских прав, которые обеспечивают реализацию, даёт конкретизацию и создаёт условия для надлежащего использования, полагающегося работнику времени отдыха осуществлено главой V Трудового кодекса Российской Федерации. Однозначно фундаментальное предназначение времени отдыха - восстановить трудоспособность, до начала рабочего времени.

В настоящее время, почти половине работающих россиян (42%) работодатели отказываются предоставлять положенные по закону отпуска, объясняя отказ либо большой загрузкой, либо тем, что на это время слишком много желающих пойти в отпуск. Такие данные содержатся на портале HeadHunter. Чаще всего с этим сталкиваются работники сферы строительства и недвижимости (71%), транспорта и логистики (61%) и банковского сектора (52%). Реже всего отказывают научным работникам и преподавателям (лишь 21%). Как правило, сотрудники смиряются с отказами. Лишь каждый пятый добивается своего, каждый десятый увольняется, еще столько же берут отпуск за свой счет. А 14% работников продолжают трудиться в отпуске удаленно.

Таким образом, важнейшей и определяющей функцией института времени отдыха в трудовом праве является восстановительная функция. Вот что, прежде всего, должен учитывать федеральный законодатель при конструировании раздела V ТК РФ. Но это не исключает выделение и некоторых его других функций, таких как компенсационная и стимулирующая.

Целью исследования является рассмотрение времени отдыха по трудовому законодательству Российской Федерации.

Соответственно задачами исследования являются:

1. рассмотреть общие положения времени отдыха;

## 2. изучить понятие и виды отпуска.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие у работников и работодателей вследствие реализации права на отдых.

Предметом исследования являются нормативные акты, исследования ученых, как отечественных, так и зарубежных, посвященные основным теоретическим и практическим вопросам трудового регулирования права на отдых.

Методологической основой данного исследования является диалектический метод познания социальных явлений и неразрывно связанные с ним общенаучные и частные методы: историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический, аналитический и др.

В ходе исследования были использованы такие нормативно – правовые акты: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы и др., а также труды таких исследователей, как С.П. Маврина, А.Я. Петров, Е.Б. Хохлова и др., материалы судебной практики.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в работе выводы, предложения и рекомендации могут быть использованы руководителем предприятий, а также как методическое пособие.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена поставленной целью и задачами исследования, состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, библиографического списка.



# Глава 1. Правовая характеристика времени отдыха по трудовому законодательству Российской Федерации

## 1.1 Нормативно правовое регулирование времени отдыха

На данный момент человечество имеет большую литературную базу и историю, позволяющая иметь международные и российские нормативно правовые акты, о вопросе правового регулирования времени отдыха. История развития законодательства времени отдыха, началась в одно время с возникновением вопроса о правовом регулировании рабочего времени. В средние века этот вопрос был не актуальным, рабочие работали в выходные и праздничные дни. Французский Закон от 18 ноября 1814 г. стал один из первых актов, сделавшим воскресенье выходным днём. За ним на протяжении всего XIX в. последовали подобные акты практически во всех странах Европы и в штаты США.

Существенным изменением в правовом регулировании времени отдыха произошли после первой мировой войны. Основную роль сыграла специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений МОТ (международная организация труда), находящаяся в Женеве с 1919 г.

Основой законодательства организации стали конвенции, о регулировании трудовых отношений. Конвенции МОТ являются первоочередными нормативно правовыми актами в трудовом праве, и в частности главенствующим источником о вопросе правового регулирования времени отдыха. Основные из них, которые имеют отношение к данной теме, это: Конвенция № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях (1921 г.) (ратифицирована в СССР 1967 г.) дающая права на еженедельный отдых работникам промышленных предприятий, который не мог быть менее последовательных 24 часов. Конвенция № 52 и Рекомендация № 47 о ежегодных оплачиваемых отпусках приняты 1936 году, суть которых была направлена на предоставления работающим гражданам ежегодного

оплачиваемого отпуска, целью которых дать возможность отдыха, развитию своих способностей и для развлечения. Отпуск не должен быть менее шести рабочих дней, а также рекомендовалась увеличивать продолжительность отпускных дней, работникам с более продолжительным трудовым стажем. Рекомендация № 98 об оплачиваемых отпусках от 23 июня 1954 г. в котором одним из важнейших пунктов, говорится об увеличении продолжительного оплачиваемого отпуска до двух рабочей неделе за двенадцать месяцев работы. Конвенция № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях в 1957 г. (ратифицирована в СССР в 1967 г.) и рекомендация № 103 рекомендуемая увеличить продолжительность еженедельного отдыха до 36 часов. Конвенция № 132 об оплачиваемых отпусках (1970 г.) установила минимальную продолжительность оплачиваемого отпуска, для всех наёмных работников, до трёх недель в год. Несомненного права на отдых является одним из самых важных прав гражданина, и как человека и как работника, поэтому невозможно представить без этого фундаментального право, такой глобальный документ как "Всеобщая декларация прав человека" принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года. В 24 статье этого международного документа, рекомендованы для всех стран-членов ООН, по сути три главных прав и свобод работника, а именно, каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Значительную роль в развитии защиты трудящихся внёс Международный Пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) (ратифицирован в СССР в 1973 г.) обеспечивающие разумное ограничение рабочего дня, вознаграждение за праздничные дни и оплачиваемый периодический отпуск. Толчком в развитие законодательство в области правового регулирование времени отдыха в России стала отмена крепостного права. Закон от 2 июня 1897 г. "О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности", который предусматривал еженедельные воскресные нерабочие дни, а также

общегосударственные нерабочие праздничные дни. В советское время, в законодательстве регламентировались более обширно время отдыха.

Постановление СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. "Об отпусках" закрепляла права на двух недельный ежегодный отпуск. В КЗоТ РСФСР 1922 г. была впервые выделена как отдельная шестая глава о времени отдыха. В этом законодательном документе были выделены три вида отдыха: ежедневный и еженедельный отдых, ежегодный отпуск. Так же в этом документе указывались выплаты в двойном размере в праздничные нерабочие дни. Большую роль определяли подзаконные акты по линии Наркомтруд СССР, к 1925 году насчитывало 59 актов, регулирующие рабочее время, регулирующие время отдыха 28 актов. Утверждённые НКТ СССР 30 апреля 1930 г. "Правила об очередных и дополнительных отпусках" значительно расширили права советских граждан. Эти правила утверждённые в начале становления советского государства, просуществовали вплоть до начала 21 века в современной России. 7 марта 1967 г. для советского права и общества, означал переход на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, принимался Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС "О переводе рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными", а 25 сентября того же года, увеличился отпуск для рабочих и служащих до 15 рабочих дней. В 1971 был принят новый кодекс, к примеру, он устанавливал предоставление оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком по достижению им возраста трёх лет с сохранением рабочего места.

В годы существования СССР основу законодательной системы, регулирующие время отдыха, олицетворяли подзаконные отраслевые нормативные акты.

Актом, обладающим наивысшей юридической силой, в Российской Федерации является Конституция Российской Федерации. Она была принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. Конституция РФ закрепляет основы политической, общественной, правовой, экономической,

социальной системы современного государства. Права и свободы человека и гражданина, в области регулирования рабочего времени и времени отдыха, определены в 37 статье Конституции.<sup>2</sup> В этой статье закреплены основные права и принципы в сфере труда. В пятом пункте данной статьи закреплены первоочередные права, в области права на отдых, а именно: "Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск".

Трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере трудовой деятельности. Принятый в 2001 году Трудовой кодекс Российской Федерации является основополагающим нормативным актом в этой сфере и основным источником российского трудового права. Нормы Трудового кодекса Российской Федерации, которые касаются запрещения дискриминации в сфере труда, социального партнерства в сфере трудовых отношений, трудового договора, времени труда и времени отдыха и тому подобные являются обязательными для всех работодателей независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.<sup>3</sup> Пятый раздел Трудового кодекса Российской Федерации регулирует право работников на отдых.

История и развитие нормативно правового регулирования времени отдыха, началась с правосознанием общества, что все люди свободны и свободны в труде. За это время, законодательство видоизменилось до высокого уровня, проделал большой объем работы правотворческими органами. На данный момент, современные российские граждане имеют полное и всеохватывающие нормативно правовые акты в сфере регулирования времени отдыха. Главной задачей работников и

---

<sup>2</sup> Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках в Конституцию РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. N 31. Ст.4398.

<sup>3</sup> Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им П.А. Столыпина, 2014. С. 4.

работодателей соблюдать правила трудовых отношений, а государству защищать права и свободу трудящихся граждан.

## 1.2. Понятие времени отдыха

Понятие времени отдыха закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации, в соответствии со статьей 106 Трудового кодекса РФ<sup>4</sup> под временем отдыха понимается период, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел, для учебы, развлечений).

Помимо закрепления законодателем данного права в Трудовом кодексе Российской Федерации, право на отдых также предусмотрено в статье 37 Конституции РФ и является правом каждого человека и гражданина. Это право предусматривает, что по трудовому договору работающим Конституцией РФ гарантируются установленная законодательством продолжительность рабочего времени, ежегодный оплачиваемый отпуск, выходные, а также и праздничные дни. Отсюда можно сделать вывод о том, что право на отдых является основным правом гражданина, а Конституция Российской Федерации является в свою очередь гарантом реализации данного права.

Трудовое законодательство России призвано обеспечить реализацию данных конституционных гарантий. Кроме того, целью ТК РФ является и конкретизация, а также создание необходимых условий для надлежащего использования работниками, сотрудниками, служащими (всеми наемными лицами) полагающегося им времени отдыха.<sup>5</sup>

Отметим, что трудовое законодательство России не содержит специальных норм, которые регламентировали бы порядок использования

---

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>5</sup> Петров А.Я. Время отдыха: о концепции раздела V Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. № 4. С. 38.

времени отдыха. Но ТК РФ определяет общие правила его предоставления в течение определенного периода, например, рабочего дня (т.е. смены), возможно и недели, а также и года. Согласно ст. 100 ТК РФ определяются специфические особенности режима времени отдыха некоторых отдельных категорий работников, имеющих специальный характер работы, например, работников транспорта, связи и др. Кроме ст. 100 ТК РФ данные особенности определяются и Постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 № 877<sup>6</sup>. В указанном Постановлении указаны особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, которые имеют особый характер работы, в свою очередь определяющиеся федеральными органами исполнительной власти в непосредственном согласовании с Министерством труда и социальной защиты России и Министерством здравоохранения России, а если такой федеральный орган исполнительной власти отсутствует, то тогда Министерством труда и социальной защиты России.

Во исполнение данного Постановления Правительства РФ федеральными органами исполнительной власти в установленном порядке утверждены соответствующие нормативные правовые акты.

Так, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утвержденный Приказом Минтранса России от 30.01.2004 № 10<sup>7</sup> закреплены особенности времени отдыха для работников, управляющих воздушным движением и занимающих должности руководителя полетов, диспетчера - инструктора службы движения (включая старшего), диспетчера службы движения, непосредственно управляющего движением воздушных судов (включая старшего).

---

<sup>6</sup> Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 (ред. от 04.09.2012) «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 50. Ст. 4952.

<sup>7</sup> Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 30.01.2004 № 10 // СПС КонсультантПлюс. 2015.

В настоящее время действуют также положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха:

- членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации (Приказ Министра обороны РФ от 16.05.2003 № 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации»)<sup>8</sup>;
- работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений (Приказ Минфина РФ «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений» от 02.04.2003 № 29н)<sup>9</sup>;
- работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы (Приказ Росгидромета от 30.12.2003 № 272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы»)<sup>10</sup>;
- работников связи, имеющих особый характер работы (Приказ Минсвязи РФ от 08.09.2003 № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»)<sup>11</sup>;

---

<sup>8</sup>Приказ Министра обороны РФ от 16.05.2003 № 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации» // Российская газета. 2003. № 115. 17 июня.

<sup>9</sup> Приказ Минфина РФ «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений» от 02.04.2003 № 29н // Российская газета. 2003. № 82. 29 апреля.

<sup>10</sup> Приказ Росгидромета от 30.12.2003 № 272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы» // Российская газета. 2004. № 64. 30 марта.

<sup>11</sup> Приказ Минсвязи РФ от 08.09.2003 № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» // Российская газета. 2003. № 185. 17 сентября.

- отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы (Приказ Госкомрыболовства РФ от 08.08.2003 № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы»)<sup>12</sup>;
- отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (Приказ МПС РФ от 05.03.2004 № 7 (ред. от 28.03.2007) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов»)<sup>13</sup>;
- водителей автомобилей (Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 (ред. от 24.12.2013) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»)<sup>14</sup>;
- водителей трамвая и троллейбуса (Приказ Минтранса РФ от 18.10.2005 № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса»)<sup>15</sup>.

### 1.3. Виды времени отдыха

В Трудовом кодексе Российской Федерации помимо понятия времени отдыха, в пятом разделе, также закреплены и виды времени отдыха. В

---

<sup>12</sup> Приказ Госкомрыболовства РФ от 08.08.2003 № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» // Российская газета. 2003. № 197. 02 октября.

<sup>13</sup> Приказ МПС РФ от 05.03.2004 № 7 (ред. от 28.03.2007) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов» // Российская газета. 2004. № 136. 29 июня.

<sup>14</sup> Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 (ред. от 24.12.2013) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» // Российская газета. 2004. № 248. 10 ноября.

<sup>15</sup> Приказ Минтранса РФ от 18.10.2005 № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса» // Российская газета. 2005. № 275. 07 декабря.



соответствии со ст. 107 Трудового кодекса Российской Федерации существуют следующие виды времени отдыха:

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

Общей характеристикой всех видов отдыха, можно обозначить, что в этот промежуток времени работник не обязан исполнять трудовые обязанности, а также подразумевается сохранение рабочего места и должности. Трудовой кодекс определяет пять видов времени отдыха, которые в свою очередь можно разделить на две группы. Перечень видов отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и нерабочие праздничные дни, эти виды времени отдыха можно охарактеризовать как мало продолжительные. Отпуск определяется как отдельный вид времени отдыха, который является обособленным и отличающимся от других видов. Так же можно отметить различия видов времени отдыха, по правовому режиму, определенному соответствующими статьями ТК. Отметим, то данный перечень видов времени отдыха является закрытым и исчерпывающим.

Рассмотрим каждый из видов, указанных нами выше отдельно.

Первым и самым менее продолжительным временем отдыха является перерывы в течение рабочего дня (смены), предоставляются работникам для отдыха и питания. Так, в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

При этом законодатель отмечает, что на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре указывается режим труда и отдыха, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных работодателем.

Также между работником и работодателем, по их взаимному согласию, может быть определен порядок предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, при работе с неполным рабочим днем, а также в предвыходные предпраздничные дни, когда перерыв не имеет смысла, из-за короткого рабочего промежутка времени, может отсутствовать.

Трудовое законодательство РФ не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. Режим работы в организации, по сложившейся практике, устанавливается, как правило, таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену). Аналогичное правило установлено Санитарно-эпидемиологическими правилами «Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту СП 2.2.2.1327-03», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 23.05.2003 № 100<sup>16</sup>. В них предусмотрено, что продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но

---

<sup>16</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 26.05.2003 N 100 «О введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03» // Российская газета. 2003. № 119/1. 20 июня.

не менее восьми часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы) (п. 10.24).

Для отдельных категорий работников некоторых отраслей минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха регламентируется в специальных нормативных правовых актах, устанавливающих особенности режима рабочего времени и времени отдыха. Так, в соответствии с п. 16 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утвержденный Приказом Госкомрыболовства России от 08.08.2003 № 271, плавающему составу предоставляется ежедневный отдых продолжительностью 12, 16, 17 или 18 часов в сутки в зависимости от установленной продолжительности смены (вахты).<sup>17</sup>

Конкретная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха предусмотрена в соответствующих нормативных правовых актах и для работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Согласно п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденный Приказом Минтранса России от 16.05.2003 № 133, ежедневный отдых указанных работников не может быть менее 12 часов<sup>18</sup>.

В соответствии с п. 12 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утвержденный Приказом Минтранса России от 30.01.2004 № 10<sup>19</sup>,

---

<sup>17</sup> Приказ Госкомрыболовства РФ от 08.08.2003 № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» // Российская газета. 2003. № 197. 02 октября.

<sup>18</sup> Приказ Минтранса РФ от 16.05.2003 № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» // Российская газета. 2003. № 181. 11 сентября.

<sup>19</sup> Приказ Минтранса РФ от 30.01.2004 № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации» // Российская газета. 2004. № 52. 16 марта.

продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха диспетчера УВД не может быть менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). В отдельных случаях продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена до продолжительности предшествующей рабочей смены с соответствующим увеличением времени отдыха в течение текущего месячного периода.

Согласно п. 25 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденный Приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15<sup>20</sup>, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов. На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах не может быть менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из двух водителей - не менее половины времени этой смены с соответствующим увеличением времени отдыха непосредственно после возвращения к месту постоянной работы.

Трудовое законодательство устанавливает два вида специальных перерывов: перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, и перерывы для обогрева и отдыха. Специальные перерывы, в отличие от перерывов на отдых и питания, включаются в рабочее время и оплачиваются. Виды таких работ, порядок и продолжительность предоставления перерывов в этих случаях определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

---

<sup>20</sup> Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 (ред. от 24.12.2013) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» // Российская газета. 2004. № 248. 10 ноября.

Специальный перерыв не может предоставляться, если он совпадает по времени с перерывом на отдых и питания. Перечень отдельных видов работников некоторых отраслей, для которых предназначены, специальные перерывы для обогрева и отдыха, предусмотрены в соответствующих нормативных правовых актах. Специальные перерывы для обогрева и отдыха предоставляются в необходимых случаях работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчиками, занятыми на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются такие перерывы. Главной обязанностью работодателя создание условий, обеспечение оборудованных помещений для обогрева и отдыха работников.

Статьей 110 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Исчисляется с даты завершения работы, перед выходными и перед началом работы (смены), в последующий день после предшествующего выходного дня. Конкретный размер еженедельного отдыха зависит от вида рабочей недели и режим работы сотрудников. На работников, которые находятся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они направляются, поэтому использовать выходные дни такие работники должны использовать по месту командировки. В связи с этим взамен неиспользованных во время командировки дней отдыха другие дни отдыха после возвращения из командировки не предоставляются. Но есть исключение, так если работник был направлен в командировку на выходные дни, то они должны быть ему предоставлены по возвращению из командировки.

Выходные дни, свободные от работы время, дни календарной недели, предоставляются работникам для отдыха, досуга и восстановления сил. Все работники имеют право на два выходных дня в течение недели на

пятидневную рабочую неделю и один день на шестидневную рабочую неделю. При этом общим выходным днем является воскресенье. А второй выходной день при пятидневной рабочей недели устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. На практике чаще всего таким днём является суббота<sup>21</sup>. По общему правилу оба выходных дня, для такой рабочей недели, предоставляются подряд. В целях обеспечения рационального использования работниками выходных и праздничных дней, российское правительство вправе перенести выходные на иные дни.

Некоторые категории работников, в дополнение к общим праздникам, имеют право на дополнительные выходные дни. Выходные дни в разные дни недели можно давать поочередно каждой группе работников в соответствии с внутренними правилами в тех случаях, когда производство и технические и организационные условия не могут быть установлены для всех общей выходной день. Это относится, в частности, для работников в непрерывно действующих организациях, с учетом характера работы или для производственно-технических условий работы не должна быть приостановлена, а также работникам организаций, где работа не может быть прервана в общей выходной день в связи с необходимостью государственной службы.

Трудовое законодательство устанавливает особенности предоставления выходных дней в тех случаях, когда работа не может быть приостановлена в праздничный день. В этом случае порядок предоставления выходных дней каждой группе работников регламентируется внутренними нормативными актами. Например, они могут быть определены, что сотрудники в выходные дни в соответствии с графиком смены, будут находиться на рабочем месте, утвержденным в установленном порядке. Это относится, в частности, к работникам, которые вошли в обобщенный учет рабочего времени,

---

<sup>21</sup> Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 82.

дополнительные отпуска предоставляются отдельным категориям женщин, лиц с семейными обстоятельствами.

Трудовым кодексом Российской Федерации запрещается привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни. При этом в нем закреплен перечень обстоятельств, которые позволяют работодателю привлекать работников на работу в такие дни без их согласия, и регулирует порядок приведения их к работе. Таковыми основаниями являются: предотвращение катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; предотвращение несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; выполнение работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения и так далее. В остальных случаях привлечение работника в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Отличительной особенностью времени отдыха, можно выделить общенациональные государственные праздники. Перечень данных праздников, предусмотрен трудовым законодательством, а именно статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

Помимо этого, законодатель отмечает, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад. Нерабочие праздничные дни подлежат оплате. Работникам, за исключением работников, которые получают оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Суммы расходов на

выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относится к расходам на оплату труда в полном размере. Данные правила также в равной степени относятся и к режимам работы как постоянные, фиксированные по дням недели выходные дни, а также с "скользящими" днями времени отдыха<sup>22</sup>. Исключение предоставляется для работников организаций, приостановка работы в которых праздничные дни невозможно для производственно-технических и организационных условий (например, непрерывно действующего производства, ежедневное обслуживание населения). В целях обеспечения рационального использования работниками выходных и праздничных дней, российское правительство имеет право переносить выходные на другие дни.

Отметим, что дополнительными нерабочими праздничными днями могут объявляться религиозные праздники. А также профессиональные праздники, которые приурочены к выходным дням по календарю. Если такие праздники приходятся на рабочие дни, освобождение от работы на практике осуществляется на основе коллективного договора, порядок (распоряжения) администрации предприятия.

Рассмотрев понятие и виды времени отдыха, а также порядок их предоставления, можем приступить к изучению ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков.

---

<sup>22</sup> Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная и др.; отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. 2-е изд., перераб и доп. М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. С. 225.



## Глава 2. Понятие и виды отпуска

### 2.1. Правовое регулирование отпуска

Конвенция Международной организации труда от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках»<sup>23</sup> была ратифицирована нашей страной в 2010 г.<sup>24</sup> и вступила в силу с 6 сентября 2011 г. Несмотря на то, что с момента вступления в силу Конвенции прошло уже три года, никаких изменений в Трудовой кодекс РФ по данному вопросу внесено не было, хотя сами представители Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации отмечали, что поправки необходимы. Так, заместитель руководителя Роструда И. Шкловец указывал, что «все потенциальные изменения следует делить на две группы. В первую входят те, которые должны привести нормы национального законодательства в соответствие с Конвенцией и исключить противоречия. Во вторую - поправки, которые Конвенция позволяет вносить в национальное законодательство, изменяя его по усмотрению законодателя»<sup>25</sup>.

Основные противоречия Трудового кодекса и Конвенции состоят в следующем. Пункт 1 ст. 6 Конвенции предусматривает, что государственные и национальные праздники и нерабочие дни, независимо от того, приходится ли они на период ежегодного отпуска или нет, не засчитываются как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного п. 3 ст. 3 Конвенции (не менее трех рабочих недель за один год работы). Если трактовать норму Конвенции дословно, то из дней отпуска надо исключать: а) государственные праздники; б) национальные праздники; в) нерабочие дни.

Государственные праздники России перечислены в ст. 112 ТК РФ: это Новогодние каникулы, Рождество Христово, День защитника Отечества,

---

<sup>23</sup> Конвенция Международной организации труда от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках» // СЗ РФ. 2011. N 51. Ст. 7451.

<sup>24</sup> Федеральный закон «О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках» (Конвенции N 132): от 1 июля 2010 г. N 139-ФЗ // СЗ РФ. 2010. N 27. Ст. 3423.

<sup>25</sup> В Роструде обещают подогнать Трудовой кодекс под международную конвенцию по отпускам // Главбух. 2012. № 3. С.12.

Международный женский день, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России и День народного единства<sup>26</sup>. Восемь государственных праздников образуют 14 нерабочих праздничных дней. Именно они исключаются из числа календарных дней ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска в силу ст. 120 ТК РФ.

Что же касается национальных праздников, то в нормативных актах федерального уровня они не закреплены. Их названия и даты проведения содержатся в нормативных актах субъектов Российской Федерации.

Статья 11 Конвенции предусматривает, что в случае прекращения трудовых отношений с работодателем работнику, проработавшему минимальный период, который может требоваться в силу п. 1 ст. 5 Конвенции, предоставляется оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который ему не было предоставлено отпуска, или же выплачивается денежная компенсация либо предоставляется эквивалентное право на отпуск в дальнейшем. Трудовой кодекс РФ обязывает работодателя в случае увольнения работника выплатить ему денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. Кроме того, работник может попросить предоставить ему отпуск с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновное поведение. Самые распространенные вопросы, которые в связи с этим возникают: какой продолжительности следует предоставить отпуск, если работник не отработал до конца рабочий год, за который просит предоставить ему отпуск, и какое количество дней ему нужно оплатить.

Рассмотрим пример из судебной практики. Так, из материалов дела усматривается, что истцом не использовано 58,33 дней за период с 01.01.2010 г. по 31.12.2010 г. очередного отпуска, которые подлежат оплате, исходя из среднего дневного заработка в размере 1500 руб.

$$87495,00 = 1500 * 58,33$$

---

<sup>26</sup> Указ Президента РФ от 2 июня 1994 г. № 1113 "О государственном празднике Российской Федерации" // СЗ РФ. 1994. N 6. Ст. 591.

С учетом вычета НДФЛ составляет 76 120,65 руб., которая подлежит взысканию с ответчика в пользу истца. В соответствии со ст.236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. При взыскании суммы денежной компенсации в судебном порядке суд вправе определить, какую ставку рефинансирования следует применить: на день предъявления иска или на день вынесения решения судом. Если за время неисполнения денежного обязательства ставка рефинансирования изменялась, целесообразно отдавать предпочтение той ставке (на день предъявления иска или на день вынесения решения судом), которая наиболее близка по значению к ставкам, существовавшим в течение всего периода просрочки. Учитывая изложенное, суд согласился с представленным расчетом истца, поскольку рассчитан верно.<sup>27</sup>

Применять к указанной ситуации положение Конвенции о предоставлении отпуска, пропорционального продолжительности периода работы, за который работнику не был предоставлен отпуск, не представляется возможным, поскольку это будет ухудшать положение работника. В частности, еще в письме Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2007 г. № 5277-6-1 было указано, что «Кодекс не

---

<sup>27</sup> Решение Автозаводского районного суда г.Тольятти по гражданскому делу № 2-5176/14-2011 по иску Олейника Анатолия Владимировича к ООО «Частное охранное предприятие «Миодин» о взыскании денежных средств, компенсации морального вреда // Архив Автозаводского районного суда г.Тольятти. 2015.

предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. В связи с этим отпуск (независимо от времени, проработанного в рабочем году) предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности... при реализации ч. 2 ст. 127 Кодекса представляется, что отпуск с последующим увольнением предоставляется полной продолжительности, однако фактически будут оплачены только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год»<sup>28</sup>.

В то же время следует разрешить сторонам определять продолжительность отпуска с последующим увольнением пропорционально отработанному времени при наличии соглашения сторон, поскольку сам работник может быть заинтересован в использовании не полного отпуска, а лишь его части, понимая, что отпуск полной продолжительности он не заработал. В ст. 127 Трудового кодекса, в частности, можно указать, опираясь на позицию Федеральной службы по труду и занятости, что отпуск с последующим увольнением предоставляется полной продолжительности, за исключением случая, когда иное предусмотрено соглашением сторон. При этом оплате подлежат только те дни отпуска, за которые работнику была бы выплачена денежная компенсация при увольнении.

Наконец, наибольшее количество вопросов касаются соответствия российского законодательства п. 1 ст. 9 Конвенции. Он предусматривает, что непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (две непрерывные рабочие недели) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется

---

<sup>28</sup> Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2007 г. N 5277-6-1 // Официальные документы. 2008. № 27.

отпуск. Часть 3 ст. 124 Трудового кодекса позволяет в исключительных случаях с согласия работника перенести отпуск на следующий рабочий год, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставляется. По мнению ряда специалистов, противоречие заключается в том, что Конвенция устанавливает, что перенос отпуска целиком на следующий год невозможен, так как работник должен отгулять минимум две рабочие недели непрерывно в текущем году<sup>29</sup>.

В этом вопросе российское законодательство улучшает положение работников и ему должен быть отдан приоритет. В общем смысле наше законодательство допускает предоставление только полного отпуска не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года. Конвенция же дифференцирует отпуск даже одного вида: говорит про непрерывную часть ежегодного оплачиваемого отпуска и про его остаток. Получается, что российский законодатель обязывает работодателя предоставить отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней не позднее года с момента окончания рабочего года, за который был предоставлен отпуск, в то время как Конвенция обязывает две недели предоставить не позже одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска - не позже 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. Более того, п. 2 ст. 9 Конвенции даже разрешает (правда, с согласия работника) отпуск сверх минимальной продолжительности (например, если работник имеет право на удлиненный основной оплачиваемый отпуск или на дополнительный оплачиваемый отпуск) отложить на период, превышающий полтора года.

Теперь хотелось бы остановиться на вопросе соответствия российского законодательства Конвенции от 24 июня 1974 г. № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках»<sup>30</sup>, ратификация которой состоялась 27 мая 2014 г.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Сафарова Е. Конвенция МОТ N 132: отпуска по новым правилам // Бухгалтерская газ. 2014. №18. С. 34.

<sup>30</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. Женева, 1991.

Вступит в силу Конвенция только во второй половине следующего года, так как согласно п. 3 ст. 13 Конвенции она вступает в силу через 12 месяцев после регистрации документа о ратификации. По словам Замминистра труда и социальной защиты РФ Л. Ельцовой, положения Конвенции полностью соответствуют российскому законодательству<sup>32</sup>. Несмотря на данное заявление, полагаю, что основания для внесения некоторых изменений в трудовое законодательство все же существуют.

Во-первых, согласно ст. 1 Конвенции термин «оплачиваемый учебный отпуск» означает отпуск, предоставляемый работнику для целей образования на определенный период в рабочее время с выплатой соответствующих денежных пособий. Первым важным признаком учебного отпуска является его предоставление в рабочее время. В России, напротив, сегодня крайне актуальной является проблема совпадения ежегодного оплачиваемого отпуска и учебного отпуска. В частности, не все работодатели желают предоставлять положенные работникам гарантии при совмещении работы с получением образования в рабочее время (прежде всего речь идет о дополнительном оплачиваемом отпуске для сдачи промежуточной и итоговой аттестации), поэтому, составляя график отпусков на очередной календарный год и зная периоды сессии сотрудников, они ежегодный отпуск планируют так, чтобы он совпал с одной из сессий. Конечно, работник может сослаться на ст. 10 Конвенции № 132 и говорить о том, что работодатель не учел, что в возникшей ситуации у него отсутствуют возможности для отдыха, как того требует Конвенция, однако представляется, что гораздо лучше, если норма о разделении отпусков будет напрямую закреплена в Трудовом кодексе. Нужно дополнить перечень случаев обязательного переноса или продления ежегодного оплачиваемого отпуска и изложить ч. 1 ст. 124 Трудового кодекса в следующей редакции: «Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок,

---

<sup>31</sup> Федеральный закон «О ратификации Конвенции об оплачиваемых учебных отпусках (Конвенции N 140)» от 27 мая 2014 г. N 134-ФЗ // СЗ РФ. 2014. N 22. Ст. 2768.

<sup>32</sup> Россия ратифицировала Конвенцию об оплачиваемых учебных отпусках // URL: <http://www.klerk.ru/buh/news/381010>.

определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; совпадения ежегодного оплачиваемого отпуска со временем использования работником дополнительного отпуска для получения образования; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами».<sup>33</sup>

Это важно потому, что сегодня трудовое законодательство не содержит обязанности работодателя перенести или продлить ежегодный оплачиваемый отпуск в случае его совпадения с учебным. Поэтому работнику зачастую в суде приходится доказывать свою правоту. В то же время иногда суд толкует норму ч. 1 ст. 124 Трудового кодекса буквально и отказывает работнику в удовлетворении требований. Так, в Определении Московского городского суда от 22 ноября 2010 г. по делу № 33-36054 было указано, что «суд первой инстанции не нашел оснований для удовлетворения требований П.Е. о признании непредставления учебного отпуска незаконным, так как эти требования также не основаны на законе, поскольку установлено, что П.Е. на основании ее личного заявления с 31 мая 2010 г. по 28 июня 2010 г. был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, который был продлен на 13 рабочих дней в связи с нахождением истца на листке нетрудоспособности, до 11 июля 2010 г. В период нахождения истца в очередном отпуске от нее поступило заявление о прерывании ежегодного отпуска и предоставлении с 6 июня 2010 г. по 4 июля 2010 г. учебного отпуска. С учетом изложенного суд первой инстанции пришел к верному выводу, что к дополнительным отпускам, предусмотренным ст. ст. 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска. Однако совпадение ежегодного оплачиваемого отпуска и учебного

---

<sup>33</sup> Кучина Ю.А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство // Российский юридический журнал. 2014. № 5. С. 68.

отпуска не является основанием ни для переноса ежегодного отпуска, ни для прерывания и отзыва из него сотрудника, если у работодателя в этом нет производственной необходимости. Законодательство не возлагает обязанность на работодателя производить какую-либо корректировку отпуска. В сложившейся ситуации предоставление дополнительного отпуска является правом, а не обязанностью работодателя»<sup>34</sup>.

Во-вторых, приведенное в Конвенции определение учебного отпуска содержит еще один важный признак: работнику гарантируется выплата денежных пособий, т.е. отпуск является оплачиваемым. В то же время в ст. 173 Трудового кодекса предусмотрено, что работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц. По ст. 174 Трудового кодекса отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации. Получается, что оплачиваемые учебные отпуска в РФ гарантированы только студентам, обучающимся по заочной и очно-заочной формам обучения. В то же время Конвенция не делает различий между формами обучения, следовательно, необходимые изменения должны быть внесены в российское законодательство или же

---

<sup>34</sup> Определение Московского городского суда от 22 ноября 2010 г. по делу № 33-36054 // СПС КонсультантПлюс. 2015.



после вступления в силу норма ст. 1 Конвенции будет иметь приоритет как улучшающая положение работников-студентов очной формы обучения.

Скорее всего, потребует корректировки и ч. 3 ст. 121 Трудового кодекса, согласно которой в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Необходимость изменения нормы связана, с тем, что ст. 11 Конвенции приравнивает период оплачиваемого учебного отпуска к периоду фактической работы в целях установления прав на социальные пособия и других вытекающих из трудовых отношений прав на основе национального законодательства или правил, коллективных договоров, арбитражных решений или других положений, которые соответствуют национальной практике.

Таким образом, несмотря на ратификацию ряда Конвенций Международной организации труда об отпусках нашей страной, очевидно, что некоторые правила, содержащиеся в них, не до конца имплементированы в национальное законодательство. Это означает, что по отдельным вопросам Трудовой кодекс Российской Федерации нуждается в изменении, чтобы в полном объеме соответствовать международным трудовым стандартам.

## 2.2. Основания ежегодного оплачиваемого отпуска

Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск предусмотрено Конституцией Российской Федерации, международными правовыми актами, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Так, признавая права и свободы человека высшей ценностью, а соблюдение и защиту прав и свобод человека, и гражданина - обязанностью государства, Конституция Российской Федерации регламентирует право

каждого на отдых, гарантируя лицу, работающему по трудовому договору, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках» закрепляет право каждого, к которому она применяется, на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности<sup>35</sup>.

ТК РФ (ст.2) одним из основных принципов трудового права признает право каждого работника на справедливые условия труда, в т.ч. право на отдых, включая предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска.

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 продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) определение правил исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и стажа работы, дающего право на такой отпуск.

Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, возможности разделения его на части, продление, безусловно, представляет собой одну из наиболее важных средств, обеспечивающих осуществление работником предусмотренного законом права на отпуск.

1. Сохранение за работником места работы и заработной платы.

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

Таким образом, закон предусматривает гарантии права как имущественного, так и неимущественного характера. Так, на период отсутствия работника, пребывающего в отпуске, за ним сохраняется место работы.

---

<sup>35</sup> 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 N 139-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. N 51. Ст. 7451.

Следовательно, во-первых, работнику после отпуска должна быть предоставлена прежняя работа на прежних условиях. Во-вторых, должность, занимаемая работником (выполняемая им работа) до ухода в отпуск, не может быть в период его отсутствия на работе по причине пребывания его в отпуске занята (выполняться) другим работником иначе 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 другого работника.

В-третьих, согласно 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 допускается.

В-четвертых, работнику оплачивается весь период времени пребывания 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 в ред. от 10.07.2014 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»<sup>36</sup>.

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

Среди них следует назвать 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.

---

<sup>36</sup> Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 (ред. от 10.07.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. N 53. Ст. 6618.

127 ТК РФ возможность замены отпуска денежной компенсацией предусмотрена в случае увольнения работника. В этом случае ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В первом случае замена отпуска денежной компенсацией допускается, поэтому представляет собой возможность работодателя (его право), во втором случае выплата компенсации является обязанностью работодателя.

Уяснив, что представляет собой сохранение за работником места работы и заработной платы, как одно из средств реализации права работника на ежегодный отпуск, далее рассмотрим категории, связанные с продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска.

### 2.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

Как уже отмечалось ранее ежегодный отпуск - это оплачиваемое время отдыха, которое предоставляется работнику ежегодно. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска — это период времени, в течение которого работник свободен от выполнения своих трудовых функций. Рассмотрим следующие средства реализации права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск, характеризующие его продолжительность.

1. Установление минимальной продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

В соответствии с ч. 1 ст. 115 ТК РФ, по общему правилу минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Данное положение отражено также в заявлении Российской Федерации, которое было сделано в соответствии с п. 2 ст. 3 Конвенции № 132 в ходе ее ратификации<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Федеральный закон от 01.07.2010 N 139-ФЗ "О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции N 132)" // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. N 51. Ст. 7451.

Следует отметить, что среди основных ежегодных оплачиваемых отпусков для отдельных категорий работников предусмотрено предоставление удлиненных ежегодных основных оплачиваемых отпусков. Например, работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в силу ст. 267 ТК РФ имеют право на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Есть основания утверждать, что удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск представляет собой разновидность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, устанавливаемого для отдельных категорий работников. В частности, удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется инвалидам.

В силу ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 28.06.2014) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»<sup>38</sup> ежегодный отпуск инвалидам предоставляется не менее 30 календарных дней.

В отличие от удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются отдельным категориям работников. В соответствии со ст. 116 ТК РФ к ним, в частности, относятся:

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работники, имеющие особый характер работы;
- работники с ненормированным рабочим днем;
- работники, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска может быть предусмотрено в других случаях в соответствии с положениями ТК РФ, а также в случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

---

<sup>38</sup> Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 28.06.2014) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. N 48. Ст. 4563.

Дополнительный отпуск также предоставляется ежегодно, является оплачиваемым, однако основным не является.

Он предоставляется отдельным категориям работников одновременно с основным ежегодным оплачиваемым отпуском. Минимальная его продолжительность определяется на уровне законодательных органов.

Например, в силу ч. 2 ст. 348.10 ТК РФ продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого спортсменам, тренерам, определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. При этом его минимальная продолжительность не может быть менее четырех календарных дней.

Аналогичным образом определена минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда.

Так, в соответствии с ч. 2 ст. 117 ТК РФ минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

2. Правила определения продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

В соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Исключение составляет способ определения продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, который ограничен максимально допустимым пределом.

Так, в соответствии с ч. 6 ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ (в ред. от 02.07.2013) «Об аварийно-спасательных службах

и статусе спасателей»<sup>39</sup> за участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций в течение года перечисленным выше категориям работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ.

При определении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

Применение данной нормы на практике в ряде случаев вызывает вопросы. Например, в случае переноса Правительством Российской Федерации праздничных и (или) выходных дней на другое время не всегда совпадает мнение субъектов правоотношений относительно продолжительности отпуска, в течение которого предусмотрены такие дни. Это обусловлено неодинаковой оценкой правил учета дней отпуска, в течение которого встречаются праздничные дни и перенесение выходных дней на другое время.

Так, в 2015 г. Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 августа 2014 г. № 860 «О переносе выходных дней в 2015 году»<sup>40</sup> в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней в 2015 г. перенесены следующие выходные дни: с субботы 3 января на пятницу 9 января; с воскресенья 4 января на понедельник 4 мая. В соответствии со ст. 112 ТК РФ 3 и 4 января относятся к числу нерабочих праздничных дней. При этом 3 января в 2015 г., которое приходится на

---

<sup>39</sup> Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ (в ред. от 02.07.2013) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 35. Ст. 3503.

<sup>40</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 27 августа 2014 г. № 860 «О переносе выходных дней в 2015 году» // Российская газета. 2014. 3 сентября. № 6471.

субботу, перенесено на 9 января, а 4 января (воскресенье) перенесено на 4 мая.

Это означает, что в число календарных дней отпуска в силу ч. 1 ст. 120 ТК РФ не подлежат включению 3 и 4 января 2015 г. как нерабочие праздничные дни, перечисленные ст. 112 ТК РФ.

При этом 9 января и 4 мая 2015 г. (на которые перенесены выходные дни: суббота и воскресенье) согласно ст. 115 ТК РФ включаются в число календарных дней отпуска, поскольку отпуск исчисляется в календарных днях.

При учете продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска следует руководствоваться также разъяснениями Роструда<sup>41</sup>, который подчеркивает, что в рассматриваемой ситуации происходит перенос выходных, но никак не праздничных дней<sup>42</sup>, поскольку последний, как правило, привязан к конкретной дате в отличие от выходного дня.

Следовательно, если нерабочий праздничный день приходится на период ежегодного оплачиваемого основного или дополнительного отпуска, то в силу ч. 1 ст. 120 ТК РФ такой день в число календарных дней отпуска не включается. В свою очередь, выходные дни в продолжительность отпуска включаются, поскольку он в соответствии со ст. 115 ТК РФ исчисляется не в рабочих, а в календарных днях.

Нельзя не сказать о том, что период времени нетрудоспособности не включается в ежегодный оплачиваемый отпуск. В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

---

<sup>41</sup> Рекомендация Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней, утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Протокол N 1 от 02.06.2014) // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2014. 11 июля. N 27.

<sup>42</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 27 августа 2014 г. N 860 // Российская газета. 2014. 3 сентября. N 199.



В силу ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск подлежит продлению или перенесению на другой срок также в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в иных случаях, предусмотренных законом. Если временная нетрудоспособность наступила во время использования ежегодного оплачиваемого отпуска, его продолжительность автоматически продлевается на соответствующее количество дней. При этом в силу п. 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г. за N 169 (в ред. от 20.04.2010) (документ применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации), работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя. Если работник в связи с соответствующими обстоятельствами хотел бы перенести отпуск на другой срок, он обязан согласовать эти сроки с работодателем.

Нельзя не отметить, что приведенное выше правило применяется исключительно к случаям заболевания или травмы работника. Заболевание члена семьи, необходимость ухода за ним в период отпуска не дает оснований для продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на другое время.

Эту позицию обосновал Верховный Суд Российской Федерации, по мнению которого работник, находящийся в очередном оплачиваемом отпуске, не нуждается в освобождении от работы<sup>43</sup>.

Осуществление работником в этот период ухода за больным членом семьи Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»<sup>44</sup> не признает страховым случаем, с наступлением которого возникает обязанность страховщика осуществить страховое обеспечение.

---

<sup>43</sup> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 28 февраля 2013 г. (дело N АПЛ13-18) // СПС КонсультантПлюс. 2015.

<sup>44</sup> Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. N 1 (ч. 1). Ст. 18.

Исходя из этого, отсутствуют основания для выдачи листка нетрудоспособности, являющегося документом, подтверждающим право застрахованного лица на получение пособия по временной нетрудоспособности.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации. Исключения составляют случаи утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска.<sup>45</sup>

Таким образом, пособие по временной нетрудоспособности назначается застрахованному лицу в случае утраты им трудоспособности в период ежегодного оплачиваемого отпуска только в случае, если его нетрудоспособность в этот период наступила вследствие заболевания или травмы.

### 3. Правила исчисления стажа работы, дающего право на отпуск.

Положения ст. 121 ТК РФ регламентируют особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, которые можно условно разделить на две группы. Первая группа предусматривает время работы, подлежащее включению в стаж работы. Вторая группа устанавливает время работы, подлежащее исключению из стажа работы.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, засчитывается время фактической работы и время, приравненное ко времени фактической работы, к которому относится:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

---

<sup>45</sup> Костян И.А. Ежегодный оплачиваемый отпуск: отдельные вопросы применения трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 4. С. 30.

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в т.ч. время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Особый порядок установлен для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно которому в стаж работы включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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

- отсутствия работника на работе без уважительных причин, в т.ч. вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

Максимальная продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней. Но для некоторых категорий предусмотрен удлиненный отпуск. Например, работающим несовершеннолетним до 18 лет - 31 календарный день. Учителям, преподавателям, педагогическим работникам - 42 или 56 календарных дней, в зависимости от должности и места работы. Гражданам, связанным с работой с химическим оружием, - 56

или 49 календарных дней. Инвалиды (любой группы) могут планировать на отдых не менее 30 календарных дней.

На особом счету спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб, которым положено 30, 35 или 40 суток, в зависимости от непрерывного стажа работы. Большая категория работников вправе воспользоваться ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. Среди них работники с ненормированным рабочим днем, вредными условиями труда. Кроме этого, работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих сотрудников. Порядок и условия в таких случаях прописываются в коллективных договорах.

Выходные дни, как и рабочие, включаются в число календарных дней отпуска, в отличие от праздничных дней, которые если приходятся на ваш отпуск, то плюсятся к нему. Перенос выходных с одной даты на другую не препятствует включению их в число дней отпуска. Например, сотрудник использовал 14 календарных дней отпуска с 28 апреля 2014 г. В мае праздниками были только 1-е и 9-е числа. Постановлением Правительства РФ от 28.05.2013 № 444 с 4 января на 2 мая перенесен выходной день, но не праздничный. Поэтому все дни в мае, кроме 1-го и 9-го, могли быть днями отпуска. Последним днем отпуска было 13 мая.

Важно, что продолжительность отпуска не зависит от количества часов, фактически отработанных в течение рабочего года за пределами нормы, а зависит от должности и может быть заменена денежной компенсацией. Например, на предприятии работает программист на условиях совместительства (20 ч в неделю). Эта должность включена руководителем в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Дополнительный отпуск по должности установлен продолжительностью семь календарных дней. Его и «отгуляет» в течение рабочего года программист.

## Заключение

Учитывая все вышеизложенное, можно сделать следующие выводы:

Под временем отдыха понимается период, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел, для учебы, развлечений).

Право на отдых предусмотрено в статье 37 Конституции РФ и является правом каждого человека и гражданина. Это право предусматривает, что по трудовому договору работающим Конституцией РФ гарантируются установленная законодательством продолжительность рабочего времени, ежегодный оплачиваемый отпуск, выходные, а также и праздничные дни.

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 указанной статьи, 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.

Требует корректировки, ч. 1 ст. 123 ТК РФ, по которой очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее,

чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. В Трудовом кодексе РФ должна быть урегулирована возможность учета мнения не только профсоюза, но и любого другого представительного органа работников при составлении графика отпусков; следует решить вопрос о способе принятия графика при отсутствии у работников представительного органа для защиты своих интересов; нужно закрепить обязанность работодателя при составлении графика отпусков учитывать не только свои производственные интересы, но и возможности для отдыха в соответствующий период, имеющиеся у работника.

В то же время следует разрешить сторонам определять продолжительность отпуска с последующим увольнением пропорционально отработанному времени при наличии соглашения сторон, поскольку сам работник может быть заинтересован в использовании не полного отпуска, а лишь его части, понимая, что отпуск полной продолжительности он не заработал. В ст. 127 Трудового кодекса, в частности, можно указать, опираясь на позицию Федеральной службы по труду и занятости, что отпуск с последующим увольнением предоставляется полной продолжительности, за исключением случая, когда иное предусмотрено соглашением сторон. При этом оплате подлежат только те дни отпуска, за которые работнику была бы выплачена денежная компенсация при увольнении.

Скорее всего, потребует корректировки и ч. 3 ст. 121 Трудового кодекса, согласно которой в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Необходимость изменения нормы связана, с тем, что ст. 11 Конвенции приравнивает период оплачиваемого учебного отпуска к периоду фактической работы в целях установления прав на социальные пособия и других вытекающих из трудовых отношений прав на основе национального законодательства или правил, коллективных

договоров, арбитражных решений или других положений, которые соответствуют национальной практике.

Таким образом, несмотря на ратификацию ряда Конвенций Международной организации труда об отпусках нашей страной, очевидно, что некоторые правила, содержащиеся в них, не до конца имплементированы в национальное законодательство. Это означает, что по отдельным вопросам Трудовой кодекс Российской Федерации нуждается в изменении, чтобы в полном объеме соответствовать международным трудовым стандартам.

## Список использованной литературы:

## Нормативно-правовые акты:

1. Конвенция Международной организации труда от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках» // СЗ РФ. 2011. N 51. Ст. 7451.
2. 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 N 139-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. N 51. Ст. 7451.
3. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Российская газета. 1993. № 237. 25 декабря.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
5. Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ (в ред. от 02.07.2013) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 35. Ст. 3503.
6. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 28.06.2014) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. N 48. Ст. 4563.
7. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. N 1 (ч. 1). Ст. 18.
8. Федеральный закон «О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках» (Конвенции N 132): от 1 июля 2010 г. N 139-ФЗ // СЗ РФ. 2010. N 27. Ст. 3423.



9. Федеральный закон «О ратификации Конвенции об оплачиваемых учебных отпусках (Конвенции N 140)» от 27 мая 2014 г. N 134-ФЗ // СЗ РФ. 2014. N 22. Ст. 2768.
10. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 (ред. от 04.09.2012) «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 50. Ст. 4952.
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 августа 2014 г. № 860 «О переносе выходных дней в 2015 году» // Российская газета. 2014. 3 сентября. № 6471.
12. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2007 г. N 5277-6-1 // Официальные документы. 2008. № 27.
13. Рекомендация Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней, утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Протокол N 1 от 02.06.2014) // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2014. 11 июля. N 27.

#### Специальная литература:

1. В Роструде обещают подогнать Трудовой кодекс под международную конвенцию по отпускам // Главбух. 2012. № 3. 14 с.
2. Греченков А.А. Концептуальные вопросы времени отдыха: современные научные подходы и отражение в трудовых кодексах государств - участников Содружества Независимых Государств // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 4. 52 с.
3. Дмитриева И.К. Трудовое право. М.: Юрайт, 2012. 520 с.

4. Касумов А.М., Алескерова Л.Г. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе. Баку: Qanun, 2011. 10 с.
5. Костян И.А. Ежегодный оплачиваемый отпуск: отдельные вопросы применения трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 4. 44 с.
6. Кучина Ю.А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство // Российский юридический журнал. 2014. № 5. 68 с.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. М.: Статут, 2009. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 1151 с.
8. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М., 2012. 130 с.
9. Островский Л.Я. Трудовое право. М.: Амалфея, 2008. 121 с.
10. Трудовое право / Отв. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2013. 632 с.
11. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им П.А. Столыпина, 2014. 288 с.
12. Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная и др.; отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. 2-е изд., перераб и доп. М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. 792 с.

#### Материалы судебной практики:

1. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 28 февраля 2013 г. (дело N АПЛ13-18) // СПС КонсультантПлюс. 2015.
2. Определение Московского городского суда от 22 ноября 2010 г. по делу № 33-36054 // СПС КонсультантПлюс. 2015.

3. Решение Автозаводского районного суда г.Тольятти по гражданскому делу № 2-5176/14-2011 по иску Олейника Анатолия Владимировича к ООО «Частное охранное предприятие «Миодин» о взыскании денежных средств, компенсации морального вреда // Архив Автозаводского районного суда г.Тольятти. 2015.