

© ВЛАСОВА О.А.

ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

О.А. Власова

ФГУЗ «Клиническая больница №51 ФМБА России», г. Железногорск Красноярского края, Россия.

662971, Красноярский край, г. Железногорск, ул. Кирова д. 5, ФГУЗ КБ №51 ФМБА России,
E-mail: vlasova@med26.krasnoyarsk.ru

Резюме. Освещены вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, их продолжительность, порядок исчисления стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ключевые слова: ежегодный оплачиваемый отпуск, кадровая политика

В Отдел кадров ФГУЗ «КБ №51 ФМБА России» поступают многочисленные вопросы сотрудников о порядке предоставления и продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков, и иные вопросы, связанные с их предоставлением. На эти вопросы мы постараемся ответить в данной статье.

В соответствии со ст. 107 ТК РФ отпуск является одним из видов времени отдыха. Отпуск - это предоставляемое работнику ежегодное время отдыха, оплачиваемое организацией, в которой трудится работник. Таким образом, отпуск - это промежуток времени, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей.

I. Виды отпусков

Ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику работодателем подразделяется на следующие виды: ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в свою очередь, подразделяется: за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ), за работу в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ), работающим в районах Крайнего Севера и местностях приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 320 ТК РФ).

II. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору (п. 5 ст. 37 Конституции РФ) [2]. Работник, заключивший трудовой договор, вправе требовать от работодателя предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь работодатель, оформивший трудовой договор с работником, обязан такой отпуск ему предоставить.

Право на отпуск при заключении трудового договора возникает независимо от типа работодателя (юридическое лицо, индивидуальный предприниматель,

физическое лицо), степени занятости работника (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (по месту нахождения работодателя или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

По истечении шести месяцев непрерывной работы у одного работодателя у работника возникает право на отпуск за первый год работы. Однако отпуск работнику может быть предоставлен по договоренности сторон и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);
- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;
- некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, указанных в Федеральном законе;
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Героям Социалистического Труда и полным кавалерам Ордена Трудовой Славы;
- Героям Советского Союза, Героям России, кавалерам Ордена Славы;
- почетным донорам России.

Таким образом, работникам, относящимся к указанным категориям, работодатель обязан предоставлять отпуск по их заявлению в удобное для них время.

На время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 114 ТК РФ).

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Нередко работники полагают, что отпуск предоставляется за каждый календарный год, однако это неверно, поскольку исходя из смысла ч. 3 ст. 124 ТК РФ отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Это также косвенно подтверждается письмами Роструда от 24.12.2007г. № 5277-6-1 и от 08.06.2007г. № 1921-6. [3,4]

Началом периода, за который работнику предоставляется отпуск, является не 1 января, а день поступления на работу.

Отпуск предоставляется всем работникам организации, включая работающих по совместительству (ч. 2 ст. 287 ТК РФ), сезонным работникам (ст. 295 ТК РФ), лицам, с которыми заключен срочный трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 291 ТК РФ), и надомникам (ч. 4 ст. 310 ТК РФ).

Важно! Согласно ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление его работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). При предоставлении отпуска в календарных днях в число дней отпуска включаются выходные. Праздничные дни, приходящиеся на отпускной период, в числе дней отпуска не учитываются (ст. 120 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

При исчислении стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеет. Лица, занятые неполное рабочее время, имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени, различие будет заключаться лишь в размере оплаты времени отпуска (ст. 93 ТК РФ).

На основании ч. 1 ст. 286 ТК РФ совместителям ежегодный отпуск должен предоставляться одновременно с отпуском по основному месту работы. Продолжительность отпуска внутреннего совместителя будет равна продолжительности ежегодного отпуска по основному месту работы.

Отпускные будут начисляться за каждый из отпусков (ч. 2 ст. 287 ТК РФ), т.е. по каждому месту работы.

III. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда утверждена Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». [9] В коллективном договоре или локальном нормативном акте работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный оплачиваемый отпуск может быть установлен и большей продолжительности, чем это предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870. [11]

Согласно ч. 3 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются только фактически отработанное время в соответствующих условиях, **т.е. засчитываются лишь те дни, когда работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности** (абз. 1 п. 12 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, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. № 273/П-20; решения Верховного Суда РФ от 06.02.2002г. № ГКПИ2002-30, от 15.04.2004г. № ГКПИ2004-481). [6,7,8]

В соответствии с п. 8 Инструкции от 21.11.1975г. № 273/П-20 дополнительный отпуск должен предоставляться работнику в полном объеме, если в данном рабочем году он фактически проработал во вредных условиях не менее 11 месяцев. Если работник отработал менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск ему предоставляется пропорционально отработанному времени. Следовательно, в организациях, где существуют вредные условия труда, учет рабочего времени должен также вестись и для исчисления стажа, дающего право на такие отпуска.

Следует отметить, что решением Верховного Суда РФ от 15.04.2004г. № ГКПИ2004-481 были признаны частично недействующими пп. 8 и 9 Инструкции № 273/П-20. [8]

Так, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда, **не включаются:**

- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей.

Также необходимо обратить внимание, что работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основным. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность предоставления, разделение отпуска на части, отзыв из отпуска и многие другие вопросы, касающиеся отпусков мы рассмотрим в следующем номере Вестника КБ № 51.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс»;
2. Конституция РФ: [Электронный ресурс]: принята 12.12.1993г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;
3. Письма Роструда от 24.12.2007г. № 5277-6-1: [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Письма Роструда от 08.06.2007г. № 1921-6: [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. «Правила об очередных и дополнительных отпусках» (с изменениями и дополнениями), утв. НКТ СССР от 30.04.1930г. № 169: [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс»;

6. «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»: [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. № 273/П-20. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

7. Решение Верховного Суда РФ от 06.02.2002г. № ГКПИ2002-30, от 15.04.2004г. [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

8. Решение Верховного Суда РФ № ГКПИ2004-481: [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

9. «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изменениями и дополнениями), утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г.: [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

10. Решение Верховного Суда РФ от 15.04.2004г. № ГКПИ2004-481: [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

11. «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», Постановление Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870.: [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ANNUAL PAID HOLIDAYS

O.A. Vlasova

Clinical Hospital №51 of Federal Biomedical Agency of Russia
Zheleznogorsk, Krasnoyarsk region

Abstract. In article questions of granting of annual paid holidays, duration of annual paid holidays, calculation of the experience granting the right to annual additional paid holiday are taken up.

Key words: *annual paid holiday, personnel selection*

Статья поступила в редакцию 12.07.2010г.