

ЕДИНЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ДЕНЬ.

ТЕМА: ОТПУСК – ОДНО ИЗ ОСНОВНЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

В соответствии со ст. 107 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) отпуск является одним из видов времени отдыха. Отпуск - это промежуток времени, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей.

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), и раскрывается в гл. 19 ТК РФ.

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.

Следует помнить, что отпуск не предоставляется работнику, который работает в организации по гражданско-правовому договору (подряда или оказания услуг).

Таким образом, 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).

На время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 114 ТК РФ). При этом уволить по инициативе работодателя работника, находящегося в отпуске, нельзя (кроме случаев ликвидации организации), хотя сам работник во время нахождения в отпуске может подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Существует ошибочное мнение, 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. Следовательно, началом периода, за

который работнику предоставляется отпуск, будет не 1 января, а день поступления на работу.

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается 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.

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. При выявлении этих обстоятельств в ходе проверки работодатель может быть привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде по ст. 5.27 КоАП РФ.

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).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Также ст. 115 ТК РФ предусмотрены отпуска продолжительностью более 28 календарных дней, которые предоставляются работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, 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.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

При предоставлении отпуска в календарных днях выходные включаются в число дней отпуска. Праздничные дни, приходящиеся на отпускной период, в числе дней отпуска не учитываются (ст. 120 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Продление и перенесение отпуска

Согласно ст. 124 ТК РФ при наличии обстоятельств, препятствующих работнику использовать отпуск по назначению, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, который определяется работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, указанных в ст. 124 ТК РФ и изложенных ниже.

Сроки переноса отпуска трудовым законодательством не определены, однако согласно ч. 3 ст. 124 ТК РФ отпуск нельзя перенести, к примеру, на два или три года, так как перенесенный отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлен.

В тех случаях, когда отпуск продлевается, это происходит автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник должен известить работодателя. Если работник в связи с соответствующими обстоятельствами хотел бы перенести отпуск на другой срок, он обязан согласовать эти сроки с работодателем.

Случаи продления отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен:

- в случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска. Сам период временной нетрудоспособности в этом случае оплачивается в общеустановленном порядке (письмо ФСС России от 05.06.2007 № 02-13/07-4830);

- в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В указанных случаях срок отпуска автоматически продлевается на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя (п. 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках (утв. Постановлением НКТ СССР от 30.04.1930 № 169)).

Таким образом, если работник, находясь в отпуске, заболел, для продления отпуска на соответствующее количество календарных дней он должен получить листок временной нетрудоспособности. При этом работник может уведомить работодателя о наступлении болезни любым удобным для него способом - по почте, телефону, телеграммой и т.д. Кроме того, работник обязан сообщить, собирается ли он продлить отпуск или намерен приступить к работе по окончании отпуска, а те дни отпуска, что он болел, - перенести.

ГРАФИК ОТПУСКОВ

Отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Соответственно, график отпусков - это документ, определяющий порядок предоставления отпусков. В нем отражаются сведения о времени распределения оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые категории работников имеют право использовать отпуск в удобное для них время года. Число лиц, имеющих право на такую льготу, в настоящее время довольно значительно. К ним, в частности, относятся:

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в т.ч. и инвалиды (ст. ст. 14 - 19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах");
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы");
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст. 11 Закона РФ от 09.06.1993 № 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов");

- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок (пп. 1 ч. 3 ст. 15 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС").

При составлении графика отпусков следует также учитывать право работника-мужчины воспользоваться ежегодным отпуском в период отпуска по беременности и родам его жены, а также право одного из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекуна, попечителя) получить ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности (ст. ст. 123, 322 ТК РФ).

Если работодатель не соблюдает требование законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, правовую инспекцию труда Роспрофжел).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.