

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
образовательное учреждение дополнительного образования
детей Городской детско-юношеский центр физической
культуры и спорта

Нормативно-правовые аспекты предоставления различных видов отпусков

29 апреля 2014 года



ТРУДОВОЙ КОДЕКС Российской Федерации

Глава 19. ОТПУСКА

Отпуск - это вид отдыха, гарантированный Конституцией.

Право на ежегодные оплачиваемые отпуска установленной продолжительности **имеют все сотрудники**, работающие в организации по трудовому договору, независимо от степени занятости, формы оплаты труда, занимаемой должности или выполняемой работы, а также срока действия трудовых договоров. ("**Кадровик. Трудовое право для кадровика**", 2009, N 4.)



Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.

Исключения:

1) работники в возрасте до 18 лет – отпуск 31 календарный день (статья 267 ТК РФ);

2) работники-инвалиды – **30** календарных дней (ТК РФ не содержит нормы о продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работникам-инвалидам. Однако такая норма есть в Федеральном законе от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». (Согласно ч. 5 ст. 23 этого Закона инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней).

Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от **1 октября 2002 года № 724**, правом на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью **42 календарных дня** обладают **педагогические работники**, работающие в образовательных учреждениях дополнительного образования детей, в соответствии с п. 4 Приложения к Постановлению Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. N 724.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО УДЛИНЕННОГО
ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА, ПРЕДОСТАВЛЯЕМОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 29.11.2003 [N 726](#),
от 11.05.2007 [N 283](#), от 18.08.2008 [N 617](#), от 16.07.2009 [N 576](#),
от 21.05.2012 [N 502](#))

№ п/п	Место работы	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (кал. дней)	Наименование должностей педагогических работников
4	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	42	директора, их заместители; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; педагоги дополнительного образования; вожатые; воспитатели; концертмейстеры; культорганизаторы; тренеры-преподаватели; инструкторы- методисты; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги-организаторы, методисты

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем**, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 348.10. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам.

Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается ЛНА, но не менее **4** календарных дней.



Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

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**.

Порядок ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА РАБОТНИКАМ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА, регулируется **Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. N 884.**



п.4. Право на дополнительный отпуск **возникает** у работника **независимо от продолжительности работы** в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

п. 6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения **право** на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.



Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.

Продолжительность отпусков исчисляется в **КАЛЕНДАРНЫХ ДНЯХ**.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска **не включаются**.

Нерабочие праздничные дни определены в статье **112 ТК РФ**.

Относительно **выходных дней** подобного правила закон не устанавливает. Следовательно, выходные дни, как и рабочие, **включаются** в число календарных дней отпуска.



Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

Какие периоды следует включать в отпускной стаж	Какие периоды не включаются в отпускной стаж
Время фактической работы	Время отпусков без сохранения заработной платы сверх 14 календарных дней в течение рабочего года
Время, когда сотрудник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность)	Время отпусков по уходу за ребенком
Время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе	Время, когда работник отсутствовал на работе без уважительных причин (в том числе если его отстранили от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ .)
Время отстранения от работы сотрудника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине	

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.

Отпуск должен быть использован не **позднее 12 месяцев** после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 **№ 90-ФЗ**)

Запрещается **непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд**, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы **одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.**

Отзыв работника из отпуска допускается **только с его согласия.**

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

Выплата денежной компенсации возможна только в том случае, если у работника накапливаются так называемые удлиненные отпуска. Их имеют педагогические работники. В этом случае денежной **компенсации подлежит** только та часть ежегодного отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Данное правило распространяется и на дополнительные оплачиваемые отпуска.



Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация **за все неиспользованные отпуска**.

Чтобы посчитать количество неиспользованных календарных дней отпуска, за которые положена компенсация, воспользуйтесь такой формулой:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Продолжи-} \\ \text{тельность} \\ \text{полного} \\ \text{ежегодного} \\ \text{отпуска} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline 12 \text{ ме-} \\ \text{сяцев} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Число} \\ \text{полных} \\ \text{отрабо-} \\ \text{танных} \\ \text{месяцев} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{использованных} \\ \text{дней отпуска} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{неиспользо-} \\ \text{ванных кален-} \\ \text{дарных дней} \\ \text{отпуска} \\ \hline \end{array}$$

При этом за полный отработанный месяц принимают период, равный половине месяца или ее превышающий. Излишки, составляющие менее половины месяца, из расчета исключают.

Такой порядок прописан в **пункте 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. № 169.**

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 157-ФЗ)
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.



Все отпуска без сохранения заработной платы, которые предоставляются работнику по его просьбе, должны суммироваться. Работодатель должен вести точный учет таких отпусков.

При превышении суммарной продолжительности отпусков 14 календарных дней в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, включаются только 14 календарных дней. Все, что выше, из подсчета исключается.

Отпуска без сохранения заработной платы, общая продолжительность которых превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, "отодвигают" окончание данного рабочего года.



Компенсация работнику за работу в выходные или праздничные дни.

Действующее законодательство **не предусматривает** зависимости продолжительности отдыха от продолжительности работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Вне зависимости от количества отработанных в выходной день часов работнику предоставляется полный день отдыха (письмо Роструда от 31.10.2008 г. № 5917-ТЗ).

Необходимо вручить работнику уведомление и получить его письменное согласие на привлечение его к работе в выходные и праздничные дни, а также для разъяснения работнику его прав, учета его пожеланий по оплате труда в выходные или праздничные дни.

При получении согласия работника издается письменный **приказ** о привлечении к работе в выходные дни.

