



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ
(ОАО «РЖД»)

ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ

Новая Басманная ул., 2, г. Москва, 107174,
тел.: (499) 262-99-01, факс: (499) 262-90-95,
e-mail: rzd@rzd.ru, www.rzd.ru

НЗК, НОК, НОТ железных дорог,
заместителям руководителей
функциональных филиалов
ОАО «РЖД»
по кадрам и социальным вопросам
(по списку)

05.11.2014 № ЦСХ-16852

На № _____ от _____

При проведении проверок представителями РОСПРОФЖЕЛ и специалистами ОАО «РЖД» по вопросу соблюдения трудовых прав работников при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков обнаруживаются систематические нарушения трудового законодательства.

С целью исключения подобных случаев по данному вопросу направляется разъяснение порядка предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Приложение: на 5 л.

Д.С.Шаханов

Приложение к письму
от 05.11. 2014 г.
№ Исх- 16852

**Разъяснение
порядка предоставления
ежегодных оплачиваемых отпусков**

1. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору, включая работающих по совместительству (ст. 287 ТК РФ), сезонных работников (ст. 295 ТК РФ), лиц, с которыми заключен срочный трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 291 ТК РФ), дистанционных работников (ст. 312.4 ТК РФ).

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

В соответствии со ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его пребывания в отпуске. Следует отметить, что работник по своей инициативе во время нахождения в отпуске может подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

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

Если в трудовой договор включено условие об отпуске менее 28 календарных дней, то оно является недействительным.

Работникам, заключившим срочные трудовые договоры на срок менее двух месяцев (ст. 291 ТК РФ) или на выполнение сезонных работ (ст. 295 ТК РФ), гарантируется предоставление отпуска в размере двух рабочих дней за каждый месяц работы.

3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются (ст. 116 ТК РФ):

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 ТК РФ и иными федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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. Минимальная

продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

Дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней устанавливается для машинистов и помощников машинистов электровозов, тепловозов, паровозов, электропоездов, дизель-поездов при вредных (любой степени) и опасных условиях труда (с 3.1 по 3.4 и 4 класс) (пункт 5.1.13 Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2014-2016 годы).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее трех дней.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней. В остальных районах Крайнего Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней (ст. 321 ТК РФ, ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

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

В соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпуска исчисляется в календарных днях. Если на период отпуска приходятся нерабочие праздничные дни, то они не включаются в число календарных дней отпуска.

5. Согласно ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. При этом отпуск предоставляется работнику за каждый его рабочий год. Следовательно, началом периода, за который работнику предоставляется отпуск, будет не 1 января календарного года, а день поступления на работу.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя за фактически отработанное время. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется пропорционально фактически отработанному времени.

На основании 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 (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 г. № 1, письмо Роструда от 18.03.2008 г. № 659-6-0);

работникам в возрасте до 18 лет;
работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

6. 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. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. По мнению Роструда формы и способы выполнения данного требования работодатель определяет самостоятельно (письмо от 30.07.2014 г. № 1693-6-1).

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

Соглашение о разделении отпуска достигается работником и работодателем при подготовке графика отпусков. Разделять на части можно как основной, так и дополнительный отпуск.

8. 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 следующих случаях:

временной нетрудоспособности работника во время отпуска (период временной нетрудоспособности оплачивается в общеустановленном порядке (письмо ФСС РФ от 05.06.2007 г. № 02-13/07-4830);

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (участие в судебном заседании в качестве присяжного заседателя, направление на военные сборы);

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

В случае наступления периода временной нетрудоспособности во время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, такой отпуск продлевается на количество дней болезни. При этом о продлении отпуска работник должен лишь известить работодателя.

Однако если работник изъявит желание перенести отпуск на иной срок, эти действия производятся уже по согласованию работодателя и работника.

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.

9. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику

в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

10. Отзыв из ежегодного основного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника, причем неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (часть 2 ст. 125 ТК РФ).

Перечень обстоятельств, при которых допускается отзыв из отпуска, законодательно не установлен, работодатель вправе определить их самостоятельно.

Часть 3 ст. 125 ТК РФ устанавливает запрет на отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работников, относящихся к указанным категориям, нельзя отозвать из отпуска даже при наличии их согласия. При обнаружении данного факта контролирующими органами работодатель может быть подвергнут административному наказанию в виде штрафа на основании ст. 5.27 КоАП РФ.

11. В соответствии со ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Следует учитывать, что замена части отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

Согласно ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет.

Кроме того, нельзя заменить денежной компенсацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Исключением являются выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также за часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающую его минимальную продолжительность - семь календарных дней (ч. 3 ст. 126 и ч. 2, 4 ст. 117 ТК РФ).

Не подлежит компенсации неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (14 календарных дней), предоставляемый работнику на основании п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991г. № 1244-1 в связи с тем, что работник подвергся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и его предоставление обусловлено не особыми условиями труда у работодателя, а необходимостью ежегодного обеспечения отдыха указанных лиц.

12. Оплата отпуска должна быть произведена не позднее чем за три дня

до его начала (ст. 136 ТК РФ). При этом, в соответствии с частью 8 ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня.