



**СТАВРОПОЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В помощь профсоюзному активу

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**«Порядок и условия предоставления
ежегодных оплачиваемых отпусков»**

**г. Ставрополь
2018 год**

Право на труд и право на отдых гарантируются статьей 37 Конституции РФ. Последнее включает в себя право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Таким образом, для каждого работающего по трудовому договору человека данное право является конституционным, следовательно, подлежит безусловному соблюдению.

Порядок предоставления отпуска регулируется Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), международными и российскими нормативными актами.

Что же такое отпуск?

Отпуск — это предусмотренный в законодательстве перерыв в работе, исчисляемый, как правило, в календарных днях, в течение которого за работником всегда сохраняется место работы и в определенных случаях заработная плата.

Условно отпуска подразделяются на два главных типа:

1) ежегодные (основной и дополнительный) оплачиваемые отпуска для отдыха (трудовой);

2) льготные и специальные отпуска для определенных категорий работников.

Порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодные оплачиваемые отпуска для отдыха предоставляются всем работникам, в том числе совместителям, временным, сезонным работникам.

Они подразделяются на основной отпуск и дополнительный. Основной отпуск может быть минимальным и удлиненным.

Минимальная продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников до 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ). Для педагогических работников продолжительность основного оплачиваемого отпуска определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, и он имеет право на отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Законодательство не устанавливает возможности предоставления отпуска за первые шесть месяцев меньшей продолжительности, а также не позволяет квалифицировать его предоставление как предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска авансом. По договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шестимесячного срока.

Вместе с тем, существует категория лиц, которым работодатель обязан по их заявлению предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев работы:

— женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (вместе с заявлением на отпуск женщина должна приложить соответствующий документ, подтверждающий беременность (письмо Роструда от 18.03.2008г. № 659-6-0);

– работникам в возрасте до 18 лет;

– работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной в данной организации.

Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков в рамках календарного года, но для работников предоставляется в рамках рабочего года.

Рабочий год — это 12 месяцев с того дня, как работник впервые приступил к работе в конкретной организации. При нормальных обстоятельствах работник должен получать отпуск один раз в рабочем году, но он не может быть предоставлен работнику раньше начала того рабочего года, за который он предусмотрен.

Очередность отпусков конкретных работников в пределах календарного года является прерогативой работодателя и зависит от производственной необходимости. Однако, при составлении графиков отпусков работодателю необходимо учитывать:

– нормы действующего законодательства, которые обязывают работодателя предоставлять некоторым категориям работников отпуск в летнее и в любое удобное для них время;

– необходимость обеспечения бесперебойной работы организации;

– пожелания работников.

В любое удобное для работников время использование ежегодного оплачиваемого отпуска допускается в тех случаях, когда их льготное право прямо закреплено в ТК РФ, иных федеральных зако-

нах, отраслевых соглашениях, коллективных договорах.

К работникам, имеющим право на такую льготу, относятся следующие категории в соответствии с:

1) ТК РФ и иными федеральными законами:

– женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 260 ТК РФ);

– муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 123 ТК РФ);

– лица, моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

– инвалиды войны; ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории других государств (ФЗ от 12.01.1995г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);

– лица, награжденные знаком «Почетный донор России» (ст. 23 федерального закона «О донорстве крови и ее компонентах» от 20.07.2012г. № 125-ФЗ);

– работники, получившие или перенесшие лучевую болезнь, другие заболевания, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы (ст. 14 закона РФ от 15.05.1991г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

– супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащего (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998г. № 76-ФЗ);

– один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ).

Желательно, чтобы данная категория работников выразила свое желание о дате начала отпуска при составлении графика отпусков.

Для остальной категории работников действующее законодательство не определяет порядок чередования отпусков в зависимости от времени года или от других обстоятельств. На практике отпуска в летнее время предоставляются всем желающим работникам поочередно с учетом специфики деятельности организации.

Однако, составляя график отпусков на очередной календарный год, работодатель должен организовать график отпусков таким образом, чтобы отпуск работником был использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года за который он предоставляется (часть 3 статьи 124 ТК РФ).

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения

соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Порядок согласования

Статьей 372 ТК РФ предусмотрено, что работодатель *должен направить проект принимаемого локального нормативного акта в профсоюзный комитет* организации и обоснование по нему (Приложение № 1). Это обращение работодателя должно иметь исходящий номер и дату. Профсоюзный комитет при получении обращения от работодателя присваивает ему входящий номер и указывает дату поступления.

После получения обращения от работодателя профсоюзный комитет *должен провести заседание*, на котором будет обсужден вопрос о возможности (невозможности) принятия проекта графика отпусков в предложенной редакции (Приложение № 2). На свое заседание профсоюзный комитет вправе пригласить представителей работодателя и специалистов.

В соответствии со статьей 372 ТК РФ профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта *направляет работодателю мотивированное мнение* по проекту в письменной форме, после чего у работодателя наступает право его утвердить (Приложение № 3).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала под роспись (ст. 123 ТК РФ). Оплата отпуска (выплата отпускных) производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

ТК РФ не определяет какие это дни – рабочие или календарные. Вместе с тем, как следует из письма федеральной службы по труду и занятости от 22.03.2012г. № 428-6-1 речь идет о календарных днях.

Если работнику своевременно не была произведена данная оплата или он был уведомлен о начале отпуска позднее чем за две недели, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Кроме того, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, 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 (ст. 124 ТК РФ).

В том случае, если временная нетрудоспособность работника наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, то отпуск должен быть продлен, т.е. его срок автоматически удлиняется на число календарных дней нетрудоспособности работника. При этом работник обязан своевременно уведомить работодателя о причинах задержки выхода из отпуска. Никаких разрешений со стороны работодателя на продление отпуска в подобной ситуации не требуется. Если же работник заболел до начала отпуска, то работодателем отпуск переносится на более поздний срок, определяемый с учетом пожеланий работника (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 27.12.2007г. № 5339-6-1 «О продлении и переносе ежегодного оплачиваемого отпуска»).

Если работник по какой-либо причине не может использовать отпуск в дни, определенные графиком, он может обратиться к работодателю с просьбой о его переносе. По договоренности сторон отпуск может быть перенесен. В этом случае в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

На практике возникают случаи необоснованного отказа в предоставлении работникам отпуска, а также отказа работника использовать отпуск в срок, определенный графиком, что является неправомерным, так как статья 123 ТК РФ определяет, что график отпусков **обязателен** как для работодателя, так и для работников.

Таким образом, произвольно требовать от работодателя переноса отпуска и как следствие отклоняться от графика отпусков, работник не вправе.

Законодательство обеспечивает регулярность предоставления отпусков. Только в виде исключения работодатель с согласия работника может не предоставить ему отпуск за рабочий год и перенести его на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Если прошел 12-месячный срок и работник не использовал весь положенный ему отпуск, как основной 28 дней, так и законодательно установленный дополнительный, то отпуск следует считать не-

использованным и работодатель имеет задолженность перед работником по отпуску. В следующий 12-месячный период работодатель обязан предоставить работнику уже два отпуска.

Закон запрещает непредставление оплачиваемого отпуска работнику в течение двух и более лет подряд (ст. 124 ТК РФ), т.е. в течение 24 месяцев непрерывной работы конкретного работника, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам:

- в возрасте до восемнадцати лет;
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно статье 125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, но при этом обязательно хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска по выбору работника должна быть предоставлена ему в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Вместе с тем, запрещено отзывать из ежегодного отпуска работника в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, даже если работники дают согласие прервать отпуск.

В ряде случаев закон разрешает замену отпуска денежной компенсацией. Но это относится только к части отпуска, превышающей 28 календарных дней. Такая компенсация допускается по письменному заявлению работника. Замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя, т.е. данный вопрос решается по соглашению сторон.

Трем категориям работников замена отпуска денежной компенсацией запрещена. Это:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ – см. разъяснения на стр. 8 методических рекомендаций).

Если по каким-либо причинам работник имеет неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды, то за ним сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных

оплачиваемых отпусков. Как следует из письма федеральной службы по труду и занятости от 01.03.2007г. № 473-6-0 ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

Работникам, работающим по совместительству, как внутреннему, так и внешнему, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска. В соответствии со статьей 286 ТК РФ отпуск по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для совместителей составляет также 28 календарных дней, если даже он не отработал положенных шести месяцев.

Кроме того, если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем на основной работе, по просьбе совместителя работодатель обязан предоставить ему отпуск необходимой продолжительности без сохранения заработной платы.

Учет стажа работы, дающего право на отпуск по основной должности и работе по совместительству, необходимо вести отдельно.

Работникам, заключившим трудовой договор сроком до 2-х месяцев предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 рабочих дня за месяц работы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнице, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, которая вышла на работу на неполный день. В этом случае ей нужно прервать отпуск по уходу за ребенком, который она может взять снова после окончания ежегодного оплачиваемого отпуска (п. 20 постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014г. № 1).

Порядок и продолжительность отпуска педагогическим работникам регламентируется постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Удлиненные отпуска предоставляются педагогическим работникам учреждений здравоохранения только в том случае, если организация имеет лицензию на образовательную деятельность. В случае ее отсутствия организация не может быть признана организацией, осуществляющей обучение, в связи с чем, педагогическим работникам данной организации не могут предоставляться ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска (письмо Минтруда и социальной защиты РФ от 28.12.2015г. № 14-21В-1161).

Денежная компенсация за все неиспользованные отпуска должна

быть выплачена работнику при увольнении (ст. 127 ТК РФ).

Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Полную компенсацию выплачивают также работникам, проработавшим от 5 $\frac{1}{2}$ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- поступления на действительную военную службу;
- выяснившейся непригодности к работе;
- несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Работникам, проработавшим от 5 $\frac{1}{2}$ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также работникам, проработавшим менее 5 $\frac{1}{2}$ месяцев в рабочем году, независимо от причин увольнения, выплачивают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 календарный день : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный оплачиваемый отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, ис-

ключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Как следует из письма Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 07.12.2005г. № 4334-17 при определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Вместе с тем, если в организации принимается решение об округлении, например, до целых дней, это надо делать не по правилам арифметики, а в пользу работника.

Уволить работника в период нахождения в отпуске по инициативе работодателя нельзя, за исключением случаев полной ликвидации организации. Однако сам работник вправе в период отпуска расторгнуть трудовой договор по собственному желанию.

Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска подразделяются на:

- отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отпуск работникам с ненормированным рабочим днем;
- отпуск за продолжительность непрерывной работы;
- отпуск, установленный работодателем самостоятельно (в коллективном договоре).

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков определяются по каждому виду этих отпусков.

Отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ)

В соответствии со статьей 117 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (класс 3: подкласс 3.2; 3.3.; 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Кроме того, данный вид дополнительного отпуска предоставляется работникам по результатам действующей аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 года, если условия труда от-

несены к вредным условиям труда 1, 2, 3 или 4 степени (класс 3: подкласс 3.1; 3.2; 3.3.; 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Согласно статье 117 ТК РФ минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда может устанавливаться коллективным договором, но не ниже предусмотренной Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню). Решение ВС РФ от 14.01.2013 г. № АКПИ 12-1570.

Кроме того, работодатели могут установить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1.). Порядок и условия предоставления этого отпуска определяется коллективным договором или локальным нормативным актом, который принимают по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливают трудовым договором на основании коллективного договора.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней можно заменить отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

Порядок исчисления размера денежной компенсации определяется коллективным договором, но не может быть менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачива-

емого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащим и вирус иммунодефицита человека, утверждена постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (вступило в действие с 18.06.2013 года).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу с вредными и опасными условиями труда, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, предоставляется если по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные и (или) опасные условия труда (классы (подклассы) 3.1; 3.2.; 3.3; 3.4). В противном случае работники утрачивают право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (письмо Минтруда России от 02.08.2016г. № 15-1/В-2542).

В соответствии со статьей 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), включается **только фактически отработанное в соответствующих условиях время.**

Порядок расчета продолжительности дополнительного отпуска за вредные условия труда

1. Необходимо определить количество дней, которое работник фактически отработал во вредных условиях труда в течение рабочего года до даты ухода в отпуск.

Пример: за период с 9.01. по 28.09.2017г. работник всего отработал 182 рабочих дня из них 10 раб. дней болел, 20 раб. дней был в ежегодном оплачиваемом отпуске. Таким образом, всего во вредных условиях отработал 152 раб. дня (182дн. – 10дн. – 20 дн.).

2. Необходимо рассчитать среднемесячное количество рабочих дней в 2017г.:

Среднемесячное количество рабочих дней в календарном году	=	Количество рабочих дней в календарном году по производственному календарю	:	12 месяцев
---	---	---	---	------------

Результат 20,58 дня (247 дн. : 12 мес.).

3. Необходимо посчитать количество полных месяцев работы во вредных условиях труда по формуле (п. 10 Инструкции от 21.11.1975г. № 273/П-20)

Количество полных месяцев работы во вредных условиях в календарном году	=	Количество дней, фактически отработанных во вредных условиях в течение календарного года до даты ухода в отпуск	:	Среднемесячное количество рабочих дней в календарном году
---	---	---	---	---

Результат 7,3858 месяца (152 дн. : 20,58 дн.)

Если рабочий год сотрудника захватывает разные календарные годы, рассчитывать количество полных месяцев работы во вредных условиях труда необходимо для каждого года отдельно. Затем результат расчетов суммируется за части рабочего года, которые приходятся на конкретные календарные годы.

4. Необходимо определить количество дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда на дату ухода в такой отпуск

Количество дней доп. отпуска за вредные условия труда на дату ухода в отпуск	=	Число дней полного доп. отпуска за работу во вредных условиях труда	:	12 месяцев	Х
--	---	---	---	------------	----------

Х Количество полных месяцев работы во вредных условиях на дату ухода в отпуск	-	Количество дней доп. отпуска, которые уже использовал работник за этот рабочий год (если есть)
--	---	--

Количество дней доп. отпуска за вредные условия труда, которое положено работнику **4,1 дня** (7 дн.: 12 мес. x 7 мес. - 0 дн.).

Округляем полученный результат 4,1 дня в пользу работника. Соответственно работодатель должен предоставить работнику ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **пять календарных дней**.

Порядок расчета продолжительности дополнительного отпуска за вредные условия труда, если работник работает на 0,25 ставки

Пример. Работник работает врачом-психиатром на 0,25 ставки. Необходимо рассчитать продолжительность дополнительного отпуска при 5-дневной рабочей неделе с учетом ставки из расчета, что работник отработал в 2016 году 247 рабочих дней.

Расчет. Для врачей-психиатров установлен дополнительный отпуск за вредные условия 35 календарных дней. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (разд. V Приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101).

Поскольку работник трудится на 0,25 ставки, еженедельная норма его работы 9 часов (36 x 0,25 ст.). Ежедневная норма работы работника – 1,8 часа (9 час.: 5 раб. дней). За 2016г. он отработал во вредных условиях 444,6 часа (247 раб. дн. x 1,8 час.).

Переведем отработанное время в часах в количество рабочих дней с учетом того, что продолжительность рабочего дня врача-психиатра, работающего на полную ставку, составляет 7,2 часа (36 час. : 5 дн.).

Результат **61,75** дня (444,6 : 7,2).

Для определения количества отработанных месяцев в 2016 году необходимо, число отработанных дней разделить на среднемесячное количество рабочих дней 20,58 (247дн. : 12 мес.).

Количество полных отработанных месяцев – 3 месяца (61,75 дн. : 20,58 дн.).

Таким образом, сотруднику положен дополнительный отпуск 9 календарных дней (35 кал. дн. : 12 мес. X 3 мес.).

Порядок и условия предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ)

Порядок и условия предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства РФ, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Продолжительность таких отпусков определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации, и не может быть менее 3 календарных дней, что определено ст. 119 ТК РФ.

Дополнительный отпуск за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ)

Дополнительный отпуск может быть предоставлен и за особый характер работы, например для работников учреждений здравоохранения, он предоставляется за непрерывный стаж работы, на определенных должностях и в определенных учреждениях или их структурных подразделениях. Продолжительность этого отпуска составляет 3 календарных дня.

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск был установлен:

1. С 1 января 1979 г. Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 22.09.1977 № 870 (Приказ Минздрава СССР от 31.10.1977 № 972):

- врачам участковых больниц и амбулаторий (в том числе линейных), расположенных в сельской местности, независимо от наименования занимаемой должности;
- врачам-терапевтам и педиатрам территориальных участков го-

родских поликлиник (поликлинических отделений);

– врачам выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, отделений плановой и экстренной консультативной помощи, станций санитарной авиации.

2. С 1 января 1984 г. Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 19.08.1982 № 773 (Приказ Минздрава СССР от 24.09.1982 № 950):

– среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, отделений плановой и экстренной консультативной помощи (станций санитарной авиации).

3. С 1 января 1987 г. Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 № 1240 (Приказ Минздрава СССР от 24.10.1986 № 1420):

– старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи;

– заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, поликлинических отделений;

– участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков.

4. С 1 марта 1991 г. Постановлением Совета Министров РСФСР от 01.03.1991 № 166 (Приказ Минздрава РСФСР от 13.03.1991 № 42):

среднему медицинскому персоналу:

– цеховых врачебных участков;

– участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных, расположенных в сельской местности (независимо от наименования занимаемой должности);

– фельдшерско-акушерских пунктов;

врачам и среднему медицинскому персоналу:

– расположенных в сельской местности домов-интернатов (всех типов);

– домов (отделений) сестринского ухода;

– хосписов;

– водителей выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи.

5. С 1 ноября 1986 г. Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 № 1240 (Приказ Минздрава СССР от 24.10.1986 № 1420):

– среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, перешедшим с должностей среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

– старшим фельдшерам подстанций скорой и неотложной медицинской помощи.

6. С 1 января 1991 г. Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров РСФСР от 17.10.1991 № 27 (Приказ Минздрава РСФСР от 08.02.1991 № 22):

– врачам и среднему медицинскому персоналу выездных бригад в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– фельдшерам, работающим на 1 января 1991 г. на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях);

– фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

7. С 14 января 1999 г. Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 № 1588:

– врачам общей практики (семейным врачам);

– медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей).

Право на первый дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня предоставляется после трех лет непрерывной работы в указанных должностях (учреждениях), а для врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) кроме времени работы в этих должностях учитывается также время непосредственно предшествующей работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров и должностях медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков.

Следовательно, порядок предоставления трехдневного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам, как участковые врачи-терапевты, педиатры, персонал выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и т.п., предусмотренный как нормативными актами Российской Федерации, так и нормативными актами Союза ССР, на сегодняшний день сохраняется согласно действующему законодательству.

Порядок предоставления льготных и специальных отпусков

Льготные и специальные отпуска — предоставляются не за труд, а по самым различным основаниям. На них не распространяются правила о ежегодных трудовых отпусках и предоставляются они независимо от других отпусков.

Особыми видами вышеуказанных отпусков являются:

1) отпуска без сохранения заработной платы, которые установлены лицам, осуществляющим уход за детьми, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Данный вид отпуска предоставляется по письменному заявлению вышеперечисленной категории работников в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, но при условии, что его предоставление предусмотрено коллективным договором. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

2) отпуск по беременности и родам, который предоставляется по заявлению женщины и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности (ст. 255 ТК РФ);

3) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, который засчитывается в общий и непрерывный стаж, а также в стаж работы по специальности, за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости (ст. 256 ТК РФ);

4) отпуск для граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, которые имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 или 14 календарных дней, предусмотренный статьями 14, 18, 19, 20 закона РФ от 15.05.1991г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

Вышеуказанный отпуск предоставляется работникам сверх суммы всех предоставляемых действующим законодательством отпусков за календарный год.

Указанный отпуск может присоединяться к основному отпуску или, по желанию работника, предоставляться отдельно. Оплата этого дополнительного отпуска работнику производится по месту житель-

ства в органе в сфере социальной защиты населения (постановление Правительства РФ от 03.03.2007г. № 136 «О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС...»);

5) отпуск работнику, нуждающемуся в лечении по причинам, связанным с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, которые имеют право на оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного ТК РФ) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно (ФЗ от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и постановление Правительства РФ от 15.02.2006г. № 286 «Об утверждении положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую...»);

6) отпуск без сохранения заработной платы, который может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ);

7) отпуск без сохранения заработной платы, который работодатель обязан предоставить следующей категории работников на основании их письменного заявления:

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) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

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 ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Данный перечень может быть дополнен коллективным договором.

**Примерный образец обращения
работодателя к профсоюзному комитету о получении
мотивированного мнения (согласия) и обоснования по нему**

Дата и исходящий
номер документа

(наименование выборного органа первичной
организации Профсоюза)

О Б Р А Щ Е Н И Е
о даче мотивированного мнения (согласия) профсоюзного комитета

(наименование учреждения)
в соответствии со статьёй 372 Трудового кодекса РФ

Направляю Вам проект _____
(наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение 5 рабочих дней с момента получения данного обращения направить в письменной форме Ваше мотивированное мнение (согласие) по проекту нормативного документа.

Приложение: на _____ листах.

Руководитель

(подпись)

(Ф.И.О.)

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке учреждения здравоохранения и должно быть зарегистрировано с указанием исходящего номера и даты.

**Примерный образец протокола заседания выборного органа
первичной организации Профсоюза**

Наименование вышестоящего органа
Наименование первичной организации Профсоюза

ПРОТОКОЛ

заседания профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза

_____ (наименование первичной организации Профсоюза)

№ _____ “ ____ ” _____ 20__ г.

Избрано всего членов профкома - _____ человек.

Присутствуют на заседании члены профкома:

1. Ф.И.О. (в алфавитном порядке)

2.

Приглашены на заседание:

1. Представители работодателя (Ф.И.О., должность):....

Председательствующий _____

Секретарь _____

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О мотивировочном мнении по вопросу принятия работодателем

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

СЛУШАЛИ: _____

(Ф.И.О., должность)

о даче мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем _____

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

Довёл до сведения присутствующих Обращение работодателя от

“ ____ ” _____ 20__ г. № _____ о даче мотивированного мнения по
принятию _____ и ознакомил с

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

приложенными к нему документами.

ВЫСТУПИЛИ: 1. _____

(Ф.И.О., должность, краткое содержание выступления, предложений)

ПОСТАНОВИЛИ: Заслушав информацию _____

(Ф.И.О., должность)

о даче мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

профком полномочным составом рассмотрел Обращение работодателя от
“ _____ ” _____ 20__ г. № _____ по проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

На основании статей 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта

(наименование проекта локального нормативного акта)

и утверждено следующее мотивированное мнение:
представленный работодателем проект _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьям _____ ТК РФ (или иным нормативным правовым актам, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного нормативного акта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям) _____ коллективного договора, не ухудшают (ухудшают) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениях и т.д.

На основании изложенного:

– считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта

(наименование проекта локального нормативного акта)

ИЛИ

- профсоюзный комитет имеет предложение по изменению редакции проекта

_____, а именно пункта(ов)

(наименование проекта локального нормативного акта)

_____ проекта целесообразно изложить в следующей редакции:

“ _____ ”

ГОЛОСОВАЛИ:

“ЗА” - _____,

“ПРОТИВ” - _____,

“ВОЗДЕРЖАЛИСЬ” - _____.

Председатель

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

Секретарь

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

**Примерный образец мотивированного мнения
выборного органа первичной организации Профсоюза
по проекту локального нормативного акта**

« _____ » _____ 20__ г. № _____
на № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководителю

(Ф.И.О.)

Мотивированное мнение профсоюзного
комитета первичной организации
Профсоюза по обращению руководителя

по проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

« _____ » _____ 20__ г. профсоюзным комитетом первичной ор-
ганизации Профсоюза _____

(наименование первичной организации Профсоюза)

было проведено заседание, посвящённое обсуждению вопроса о даче моти-
вированного мнения по проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

(протокол заседания от « _____ » _____ 20__ г. № _____ прилагается).

Профком полномочным составом рассмотрел Обращение работодателя от
“ _____ ” _____ 20__ г. № _____ по проекту _____.

(наименование проекта локального нормативного акта)

На основании статей 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем
норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами,
условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта

и утверждено следующее мотивированное мнение:

представленный работодателем проект _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ ТК РФ (или иным нормативным правовым актам, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного нормативного акта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям) _____ коллективного договора, не ухудшают (ухудшают) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениях и т.д. _____

На основании изложенного:

- считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта

(наименование проекта локального нормативного акта)

ИЛИ

профсоюзный комитет имеет предложение по изменению редакции проекта _____, а именно пункта(ов) _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

проекта целесообразно изложить в следующей редакции:

« _____ »

Приложение: на _____ листах.

Председатель

(подпись)

(Ф.И.О.)

Примечание: мотивированное мнение направляется работодателю на бланке первичной организации Профсоюза с указанием её реквизитов, исходящего номера и даты.

