Время отдыха

# Вопросы

1. Понятие и виды времени отдыха
2. Категории и порядок предоставления отпусков

# Вопрос 1. Понятие и виды времени отдыха

Право на отдых закреплено в ст. 37 Конституции РФ (ч. 5) в качестве неотъемлемого права каждого. При этом указано, что гарантируются всем работающим по трудовому договору установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Иными словами, на основании трудового договора работник вправе требовать от работодателя соблюдения установленной продолжительности рабочего времени, предоставления ему выходных и праздничных дней, оплачиваемого отпуска, а работодатель, в свою очередь, обязан эти требования удовлетворить и обеспечить условия для реализации работником права на отдых.

В ст. 106 ТК РФ время отдыха определено как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, время отдыха устанавливает границы рабочего времени и предоставляет работнику возможность использовать его в зависимости от своих интересов.

Продолжительность времени отдыха может регулироваться как непосредственно через установление определенных видов времени отдыха и их продолжительности, так и косвенно, путем установления продолжительности рабочего времени и распределения его в пределах определенного календарного периода.

Для отдельных категорий работников с учетом особого характера их труда предусматриваются особенности использования времени отдыха. *Эти особенности устанавливаются, в частности, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы». Этим постановлением было установлено, что такие особенности определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России.*

*Так, например, федеральными органами исполнительной власти были приняты: Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утвержденное приказом Минфина России от 2 апреля 2003 г. № 29н; Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденное приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. № 170; Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утвержденное приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271, и др.*

Большое значение для использования времени отдыха имеют коллективные договоры и соглашения, иные локальные нормативные правовые акты организаций (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, графики отпусков и др.). Они могут предусматривать льготы для отдельных категорий работников (например, увеличение продолжительности отпусков), обязывать работодателей учитывать пожелания работников при предоставлении различных видов времени отдыха.

Вопросы предоставления и использования времени отдыха также могут быть индивидуализированы в трудовом договоре.

В ТК РФ (ст. 107) предусмотрены следующие виды времени отдыха :

1. перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
4. нерабочие праздничные дни;
5. отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются работникам для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерывов не может превышать двух часов и не должна быть менее 30 минут. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На тех работах, где по условиям производства (работы) перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, а также места отдыха, приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. Эти перерывы не входят в рабочее время и не оплачиваются.

В то же время предусмотрены специальные перерывы (ст. 109 ТК РФ), которые включаются в рабочее время и подлежат оплате при выполнении определенных видов работ при условии, что продолжительность и порядок предоставления этих специальных перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Это, например, перерывы для обогревания и отдыха работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях. На работодателя возлагается обязанность обеспечить помещения для обогревания и отдыха работников.

Специальные перерывы предоставляются и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ) и др.

Ежедневный (междусменный) отдых — это междусменные перерывы, которые длятся с момента окончания рабочей смены и до ее начала в следующий рабочий день (смену). Продолжительность междусменного перерыва в законе не определена, однако в соответствии с нормативными правовыми актами, действовавшими в сфере труда в советский период, продолжительность междусменного перерыва вместе с перерывом на обед устанавливалась не менее двойной продолжительности предыдущей рабочей смены. Как правило, этот порядок сохраняется и в наши дни. Вопросы, связанные с организацией и предоставлением междусменного отдыха, решаются в отраслевых, коллективных договорах.

В ряде отраслей продолжительность отдыха между двумя рабочими днями не может быть менее 12 часов. Например, такой междусменный перерыв (ежедневный отдых) установлен для водителей трамвая и троллейбуса.

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) — это свободное от работы время, исчисляемое от момента окончания работы в последний рабочий день календарной недели и до начала работы в первый рабочий день следующей календарной недели. Его конкретная продолжительность зависит от вида рабочей недели, графиков сменности и организации труда.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (графиком работы). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В организациях, в которых приостановка работы невозможна в силу производственно-технических и организационных условий или вследствие необходимости непрерывного постоянного обслуживания населения, а также в других организациях с непрерывным производством, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе — согласно графикам сменности, утверждаемым в организации.

К числу гарантий права на отдых следует отнести запрет работы в любой из выходных дней, установленных графиком работы. Привлечение к работе в выходной день допускается только в исключительных случаях и производится на основании письменного приказа (распоряжения) работодателя. Перечень случаев, когда допускается такое привлечение с письменного согласия самих работников, указан в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, а в ч. 3 ст. 113 ТК РФ — без согласия работника. Работник может быть привлечен к работе в выходной день и в других случаях, но тогда помимо согласия работника должно быть учтено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

К работе в выходные дни запрещается привлекать беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) и работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут быть привлечены к работе в выходные дни только с их согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья.

Временные работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 290 ТК РФ), могут привлекаться к работе в выходные дни.

Праздничные дни по своему значению подразделяются на нерабочие праздничные дни (это, как правило, дни, посвященные выдающимся событиям) и другие, например, профессиональные праздники, памятные дни, которые, как правило, приурочиваются к еженедельным выходным дням.

Статья 112 ТК РФ устанавливает дни, которые являются нерабочими праздничными: 1—6 и 8 января — Новогодние каникулы; 7 января — Рождество Христово; 23 февраля — День защитника Отечества; 8 марта — Международный женский день; 1 мая — Праздник Весны и Труда; 9 мая — День Победы; 12 июня — День России; 4 ноября — День народного единства. Субъекты РФ могут устанавливать на своей территории другие праздничные нерабочие дни, учитывая национальные и культурные особенности региона.

Помимо общеустановленных нерабочих праздничных дней существуют профессиональные праздники (День металлурга, День учителя, День строителя и др.), которые приурочены к выходным дням по календарю. Если же такие праздники приходятся на рабочие дни, то освобождение от работы на практие осуществляется на основании коллективного договора или приказа (распоряжения) работодателя.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ. При этом нормативный правовой акт Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Работа в нерабочие праздничные дни по общему правилу запрещена. Работники могут быть привлечены к работе в установленные для них нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. В ч. 3 ст. 113 ТК РФ перечислены случаи, когда привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без их согласия (например, для предотвращения или устранения производственной аварии, катастрофы, несчастных случаев и т.д.). Перечень этих случаев является исчерпывающим.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в нерабочие праздничные дни допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом указанные лица должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ). К работе в праздничные дни запрещается привлекать беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) и работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ). Временные работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 290 ТК РФ), могут привлекаться к работе в праздничные дни

Привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. В том случае, когда работник не дает своего согласия, это не может рассматриваться как дисциплинарный проступок.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере по правилам, установленным в ст. 153 ТК РФ. В коллективных договорах и положениях об оплате труда могут предусматриваться более высокие размеры оплаты за ра боту в праздничные дни.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работа в такой день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

Некоторые категории работников имеют право на дополнительные выходные дни, но это, как правило, не дни, предоставляемые для отдыха с целью восстановления энергетического потенциала работника, а целевые или компенсационные дни, например, для ухода за детьми-инвалидами (ст. 262 ТК РФ) или для восстановления сил после дня сдачи крови (ст. 186 ТК РФ).

# Вопрос 2. Категории и порядок предоставления отпусков

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Все работники имеют равное право на отпуск вне зависимости от того, у какого работодателя (юридического лица или индивидуального предпринимателя) они трудятся, по срочному или иному трудовому договору, на условиях неполного рабочего времени либо по совместительству и т.д.

Следовательно, ежегодным оплачиваемым отпуском признается непрерывное свободное от работы время, в течение которого за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предназначен для отдыха и полного восстановления сил работника, поскольку рассмотренные ранее виды отдыха не гарантируют его полного восстановления для обеспечения нормальной жизнедеятельности. Наряду с восстановительной функцией, ежегодный оплачиваемый отпуск играет немалую роль в удовлетворении других интересов и потребностей работника, например, для повышения общеобразовательного и культурного уровня и т.п.

Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск ничем не ограничено. Единственным условием является наличие трудовых отношений между работником и работодателем. Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от вида организации, в которой они трудятся, степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (в организации или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам в соответствии со ст. 115 ТК РФ, по общему правилу составляет 28 календарных дней.

Для отдельных категорий работников законодательством предусматривается предоставление оплачиваемого отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (так называемый дополнительный отпуск), например, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за особый характер работы либо за работу с ненормированным рабочим днем, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, постановлениями Правительства РФ и т.п.

Для каждой категории работников установлена особая продолжительность удлиненного ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

* работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
* работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности) полагается основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);
* педагогическим работникам предоставляются отпуска продолжительностью, установленной Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ). Так, согласно постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет от 42 до 56 календарных дней. Продолжительность такого отпуска зависит от места работы и должности педагогического работника;
* работникам организаций здравоохранения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных (вирус иммунодефицита человека), а также работников организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, предоставляется отпуск продолжительностью 36 рабочих дней с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных условиях.

В основе права на дополнительный отпуск лежит работа по определенной специальности, профессии, должности, в определенных условиях труда, повышенная нагрузка, ответственный характер работы, работа в тяжелых и неблагоприятных климатических условиях, длительный стаж работы и другие обстоятельства.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия их предоставления определяются коллективными договорами и локальными нормативными правовыми актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 ТК РФ (т.е. семь календарных дней) может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпусков работникам в соответствии со ст. 120 ТК РФ исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск исчисляется отдельно и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (продолжительностью 28 календарных дней), а в суммарном выражении они составляют общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. *Например, работник имеет право на 12 дней дополнительного отпуска, которые суммируются с его основным отпуском продолжительностью 28 календарных дней, общая продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска в этом случае составляет 40 календарных дней.*

**Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков** установлен ст. 122 ТК РФ. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

Отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации в первый год работы работнику по соглашению сторон, а также по заявлению работника следующих случаях: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случае временной нетрудоспособности работника его ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый рабочий год. Первый рабочий год работника исчисляется со дня поступления на работу в данную организацию, а последующие — со дня, следующего за днем окончания предыдущего рабочего года. Ежегодные оплачиваемые отпуска за второй и последующие годы работы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления этих отпусков, которая определяется графиками отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. График отпусков согласно ст. 123 ТК РФ должен утверждаться не позднее чем за две недели до наступления календарного года. С момента утверждения график отпусков становится обязательным для исполнения как работодателем, так и работниками. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Поскольку право на ежегодный отпуск связывается с определенным стажем работы у данного работодателя, рассмотрим правила его подсчета (ст. 121 ТК РФ). В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: 1) время фактической работы; 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха; 3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; 4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине; 5) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Помимо указанных периодов в стаж для отпуска входят: время обучения в школах и на курсах по подготовке и переподготовке кадров (если работник направлен на обучение предприятием и вернулся после обучения работать на то же предприятие); свободные от работы дни, предоставляемые работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных организациях; время отпуска для сдачи вступительных экзаменов в образовательные организации высшего и среднего образования; время отпусков для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности; время нахождения на военных сборах; время явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или суд в качестве потерпевшего, эксперта, свидетеля, специалиста, переводчика, понятого; время работы на другом предприятии изобретателей, рационализаторов, авторов промышленных образцов в связи с участием в подготовке к использованию их изобретений, рацпредложений, промышленных образцов.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения работника от работы по ст. 76 ТК РФ; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только время, фактически отработанное в соответствующих условиях.

При исчислении стажа работы, дающего право на отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеет. Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной отпуск той же продолжительности, как и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени. Различным будет лишь размер оплаты времени отпуска.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, согласно ст. 136 ТК РФ, а исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска осуществляются по правилам ст. 139 ТК РФ.

Замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска возможна по письменному заявлению работника, и, как следует из ч. 1 ст. 126 ТК РФ, она охватывает ту часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам, не достигшим 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, за исключением случаев их увольнения, а также случаев, установленных ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен согласно ст. 124 ТК РФ при временной нетрудоспособности работника или при исполнении работником во время отпуска государственных обязанностей либо в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, 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. Запрещается перенесение на следующий рабочий год дополнительных отпусков, установленных в коллективных договорах, для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, а также работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ст. 263 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление этого отпуска работникам моложе 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статьей 125 ТК РФ предусмотрено разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, которое допускается по соглашению между работником и работодателем. Во всех случаях хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Отказ работника и его невыход на работу до окончания предоставленного ему отпуска не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска работника должен быть соответствующим образом оформлен изданием приказа или распоряжения работодателем. Неиспользованная в связи с отзывом работника часть его 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.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, работников моложе 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация согласно ст. 127 ТК РФ за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. 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) 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.

**Задание. Заполнить таблицу «Виды отпусков»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ежегодный отпуск** | **Дополнительный** |
| **Основной** | **Удлиненный** |  |
|  |  |