

Об отдыхе и отпуске

Наступила пора отпусков. Вопросы отдыха стали еще актуальнее. О времени отпуска и отдыха вообще, условиях предоставления мы говорим с юристом, имеющим опыт работы государственным инспектором труда, Андреем КОВАЛЕВЫМ.

– Андрей, предлагаю начать, так сказать, с теории. Итак, пожалуйста, расскажите, какое время относится к отдыху, когда работник вправе не работать?

– Начнем с того, что время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В соответствии со ст. 108 Трудового кодекса к видам времени отдыха относятся перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

– Давайте подробнее остановимся на том, когда в течение дня, недели, года должен отдохнуть работник. Вот, например, обеденный перерыв – что это такое?

Обеденный перерыв – перерыв для отдыха и питания. Его продолжительность от 30 минут до 2 часов.

Как мы видим, работодатель имеет возможность самостоятельно устанавливать продолжительность данного перерыва в зависимости от возможностей и потребностей фирмы, однако в рамках времени, о котором я только что сказал.

Обратите внимание, что даже с письменного согласия работника

при нормальной продолжительности рабочего времени не допускается установление обеденного перерыва в организации менее 30 минут, поскольку это является ухудшением положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Конкретная продолжительность перерыва для отдыха и питания должна быть установлена правилами внутреннего трудового распорядка либо соглашением между работником и работодателем. В правилах также должно быть оговорено время предоставления данного перерыва. Важно помнить, что с правилами внутреннего трудового распорядка, в которых установлено время отдыха, работник обязан быть ознакомлен под роспись. В случае, если этого не сделано, привлечь работника к дисциплинарной ответственности за ранний уход на обеденный перерыв, либо за опоздание будет значительно сложнее, так как доказать впоследствии, что работник знал о начале и окончании своего перерыва, не так просто, как было бы при его письменном ознакомлении с правилами.

Стоит отметить, что перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время. Таким образом, в случае, если рабочий день начинается в 8.00 и заканчивается в 17.00, а обеденный перерыв согласно правилам внутрен-

него трудового распорядка с 12.00 до 13.00, в табель учета рабочего времени работнику будет поставлено 8 отработанных часов.

– Хорошо, а что такое между-сменный отдых?

– Это время отдыха между двумя рабочими сменами. Рекомендуются его продолжительность устанавливать исходя из двойной продолжительности отработанной смены. Например, смена работника 12 часов. Следовательно, до следующей смены он должен отдохнуть не менее 24 часов (12 часов смены умножаем на двойную продолжительность).

– Двигаемся далее и сейчас мы поговорим о...

– ...понял – еженедельном непрерывном отдыхе, выходных днях, нерабочих праздничных днях. Трудовой кодекс РФ указывает на необходимость предоставлять работникам еженедельный отдых не менее 42 часов. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем работникам. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Самым распространенным нарушением в этом вопросе является привлечение работников к работе в выходные дни без их письменного согласия. Напомним, что в выходные дни (учитывая, что это время, которое работник может использовать по своему усмотрению) работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей. Поэтому при-

влекать его к работе в данный период можно только с его письменного согласия.

Все сказанное в полной мере относится и к вопросу привлечения к труду в нерабочие праздничные дни (ст. 107 Трудового кодекса РФ).

– График отпусков на предприятиях и в организациях на 2012 год утвержден. Поэтому давайте подробнее поговорим об этом.

– С удовольствием, ведь отпуск – самый любимый вид времени отдыха каждого из нас. Так вот, отпуска бывают оплачиваемые и без сохранения заработной платы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику каждый год с сохранением за ним места его работы. Общая его продолжительность составляет 28 календарных дней – это минимум, который должен быть обязательно предоставлен работнику, сокращать его работодатель даже с письменного согласия работника не вправе. Обратите внимание, что основной отпуск исчисляется в календарных днях, то есть в него будут включаться и субботы, и воскресенье. И все эти 28 дней будут оплачены средним заработком за три дня до его начала.

Оплачиваемый отпуск предоставляется по графику отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборной первичной профсоюзной организации за две недели до начала календарного года.

К распространенным нарушениям в этом вопросе относится отсутствие графика отпусков, утверждение его в ненадлежащие сроки, например, только в начале наступившего года. Неправильно поступает работодатель, когда производит оплату отпу-

ска не за три дня до его начала, как требует закон, а после. Кстати, если уж так случилось в вашей организации, что отпуск работнику был оплачен позже указанного срока, начислите и выплатите ему в добровольном порядке денежную компенсацию, предусмотренную ст. 236 Трудового кодекса РФ, чтобы при возможной проверке показать проверяющему, что все отрицательные последствия вы постарались минимизировать самостоятельно.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам, с ненормированным рабочим днем и др. Например, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

– Вы упомянули еще отпуск без сохранения заработной платы. В каких случаях он предоставляется?

Отпуска без сохранения заработной платы можно разделить на две группы:

1 – когда такой отпуск предоставляется только при условии соглашения между двумя сторонами трудового договора. Его продолжительность не ограничена и также определяется самими сторонами.

2 – когда для предоставления такого отпуска достаточно волеизъявления одной стороны трудовых отношений – работника. Желание работодателя предоставлять или не предоставлять такой отпуск в дан-

ном случае юридического значения не имеет, потому что для него возникает не право, а обязанность предоставить отпуск. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы при данных условиях ограничена верхним пределом, названным в ст. 128 Трудового кодекса РФ. Например, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

Дополню, что отзыв из любого вида отпуска допускается только при согласии работника, однако самовольный уход в отпуск приравнивается к прогулу.

– К нам с вопросом обратился Игорь С., который был уволен за прогул. Причем за невыход на работу в субботу. Правильно ли поступил работодатель?

– Если он работал по графику сменности и в соответствии с графиком в ту субботу у него была смена, а с графиком он был ознакомлен, то обязан был выйти на работу.

Если же в ту субботу у него смены не было, или, более того, у Игоря С. пятидневный режим рабочего времени, то есть суббота не является рабочим днем, то работодатель вправе был вызвать его на работу в выходной день только с письменного его согласия и с соответствующей повышенной оплатой. Если это не было сделано (согласия не получено), то и вызывать сотрудника на работу руководитель не вправе. В этом случае наказание наложено незаконно. Следовательно, оно подлежит отмене.

– Следующий вопрос поступил от Виталия О. – руководителя организации. Он спрашивает о том, что в нерабочие праздничные дни, когда работники привлекаются к труду, издается приказ, в котором работник расписывается. Недавно один из подчиненных сказал, что согласия на работу в такой день он не давал, поэтому на работу выходить не будет. Являются ли росписи работников в приказе выражением их согласия?

– Для чистоты процедуры привлечения к работе в выходной день рекомендуется не просто ознакомить работника с соответствующим приказом, получив от него на бланке приказа подпись, а предложить работнику письменно выразить согласие («согласен»). Это надо сделать для того, чтобы у проверяющего или суда не возник вопрос: «А почему вы решили, что одна подпись работника на приказе означает согласие работника выйти на работу в свой выходной день? Она может означать, что работник ознакомился с предложенным приказом, но и только». Это особенно важно, если работник уже обратился с жалобой на его наказание за невыход на работу в выходной день. Чтобы таких вопросов не возникало, письменное согласие лучше оформить либо отдельным заявлением работника или его соответствующей распиской на тексте приказа.

– Еще один интересный вопрос, задал Виталий К. – руководитель частного предприятия. Он интересуется: если бухгалтер в течение трех лет не брал отпуск вообще, за сколько лет ему сейчас выплачивать компенсацию?

– За все три года. Потому что ст. 127 Трудового кодекса РФ гласит, что при увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. Но возникает вопрос – как это «не брала» отпуск? Работники разве сами «берут себе» отпуск? В любой организации на каждый год составляется график отпусков, являющийся обязательным для работника и работодателя, в котором должен быть предусмотрен отпуск для каждого работника, в том числе для этого бухгалтера. Время отпуска по графику подошло – работника за две недели извещают, издается соответствующий приказ, производится оплата отпуска. Уже не секрет, что без отдыха производительность труда резко снижается. Об этом часто пишут представители сферы медицины, экономики труда, материала на эту тему в различных источниках предостаточно. Вот и получается, что то, что юристы и кадровики называют «режим труда и отдыха», медики называют «гигиена труда и отдыха».

– Теперь вопрос читательницы Натальи С. В организации, где она трудится, несколько человек работают на режиме ненормированного рабочего времени, в том числе она сама. У каждого переработка получается в разном количестве часов: кто-то на условиях ненормированного рабочего дня за год переработал, скажем, 3 часа, а кто-то – 15. Но дополнительный отпуск предоставляют всем – 3 дня без учета этого количества часов. Наталья С. считает, что это несправедливо. Права ли она?

– В соответствии со ст. 119 Трудового Кодекса РФ работникам с ненормированным рабочим днем

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Напомним, как я говорил, ненормированный рабочий день – режим рабочего времени, когда работник по распоряжению работодателя может эпизодически привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Так что формально работодатель прав, хотя и такая ситуация может видаться работникам несправедливой. Но можно предусмотреть решение этого вопроса еще следующим образом: в организации на локальном уровне урегулировать, при каком количестве часов какое количество

дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предоставляется работнику. Допустим, если работник за год при таких условиях переработал до 5 часов – 3 календарных дня, от 6 до 10 часов – 4 календарных дня и т.д. При таких условиях определение количества дней дополнительного отпуска становится для работника более прозрачным и справедливым, а поводов для недовольства – меньше. Так что смелее используем правовые возможности правил внутреннего трудового распорядка, где все это и нужно указать.

– Благодарим за разъяснения.

– Пожалуйста, и всего доброго!