Логачев Дмитрий Иванович. Правовое регулирование ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков в Российской Федерации: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Логачев Дмитрий Иванович;[Место защиты: Институт государства и права Российской академии наук].- Москва, 2016

**Содержание к диссертации**

Введение

**ГЛАВА 1. История становления и развития законодательста об удлиненных отпусках. понятие удлиненного отпуска, классификация удлиненных отпусков 14**

1.1. История становления и развития законодательства об удлиненных отпусках 14

1.2. Понятие удлиненного отпуска, классификация удлиненных отпусков .36

**ГЛАВА 2. Виды удлиненных отпусков и порядок их предоставления 58**

2.1. Удлиненный отпуск лиц с ограниченной трудоспособностью .58

2.2. Удлиненный отпуск лиц, выполняющих работу с повышенным эмоциональным и умственным напряжением 74

2.2.1. Удлиненный отпуск педагогических работников .75

2.2.2. Удлиненный отпуск научных работников .88

2.3. Удлиненный отпуск лиц с повышенной ответственностью и сложностью выполняемой работы 91

2.4. Удлиненный отпуск лиц с вредными и (или) опасными условиями труда 98

2.5. Порядок предоставления удлиненных отпусков 112

Заключение .140

Список нормативных актов, специальной литературы и материалов судебной практики .143

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования.** Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск является частью правового статуса отдельных категорий работников, предусмотренное Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, подзаконными нормативным правовыми актами. Предоставление работникам такого рода отпусков направлено на гарантирование более длительного отдыха с учетом возраста, состояния здоровья работников, характера и особенностей их работы с целью восстановления сил и компенсации физической и психологической нагрузки, получаемой в процессе труда.

Отечественное трудовое законодательство предусматривает право на  
удлиненный отпуск для различных категорий работников: лиц в возрасте до 18  
лет (ст. 267 Трудового кодекса РФ); инвалидов1; педагогических работников2;  
научных работников, имеющих ученую степень докторов и кандидатов наук3;  
граждан, занятых на работах с химическим оружием4; спасателей

профессиональных аварийно-спасательных служб и профессиональных аварийно-спасательных формирований5 и др.

Удлиненный отпуск установлен также: государственным гражданским служащим6 и муниципальным служащим7; судьям8; членам Совета Федерации и депутатам Государственной Думы Федерального Собрания РФ 9; лицам,

1 См.: ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в  
Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563

2 См.: постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных  
оплачиваемых отпусках» // СЗ РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

3 См.: постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных  
работников, имеющих ученую степень» // СЗ РФ. 1994. № 17. Ст. 2002.

4 См.: ст. 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на  
работах с химическим оружием» // СЗ РФ. 2000. № 46. Ст. 4538.

5 См.: ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и  
статусе спасателей» // СЗ РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.

6 См.: ст. 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе  
Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

7 См.: ст. 21 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской  
Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

8 См.: ч. 2 ст. 19 Закона Российской Федерации от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в  
Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 30. Ст. 1792; п. 5 Указа Президента РФ от 14  
сентября 1995 г. № 941 «О мерах по обеспечению материальных гарантий независимости судей Конституционного  
Суда Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 38. Ст. 3668.

9 См.: ч. 1 ст. 28 Федерального закона от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и  
статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» // СЗ РФ. 1999. № 28.  
Ст. 3466.

проходящим военную либо иную службу с присвоением воинских (специальных) званий. К последним могут быть отнесены: военнослужащие10, сотрудники органов внутренних дел11, прокуроры12, сотрудники Следственного комитета РФ13, сотрудники таможенных органов14 и др.

Однако в связи с тем, что указанные выше лица не входят в круг субъектов трудового права, в данном диссертационном исследовании о правовом регулировании их удлиненного отпуска будет упоминаться лишь косвенно.

Необходима продуманная и эффективная система правового регулирования удлиненного ежегодного основного оплачиваемого отпуска, так как одни из упомянутых выше субъектов нуждаются в особой государственной защите, а деятельность других является крайне важной для развития и функционирования государства и общества в целом.

Вместе с тем, в трудовом законодательстве РФ существует достаточно  
много проблем, связанных с правовым регулированием удлиненных отпусков,  
поэтому одним из основных вопросов остается недостаточный уровень

дифференциации их продолжительности в отношении отдельных категорий работников.

Актуальность темы диссертационной работы заключается в том, что в связи  
с переходом нашей страны к новым экономическим отношениям и  
реформированием отечественного трудового законодательства правовое

регулирование ежегодных отпусков, в том числе удлиненных, находится на новом  
этапе своего развития с присущими ему как положительными, так и  
отрицательными чертами. В сложных условиях становления отечественной

10 См.: п. 5 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» // СЗ РФ.  
1998. № 22. Ст. 2331; п. 2 ст. 29 Указа Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237 «Вопросы прохождения  
военной службы» // СЗ РФ. 1999. № 38. Ст. 4534.

11 См.: п. 1 ст. 57 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел  
Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ  
РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020; п.1 41.4.

12 См.: п. 1 ст. 41.4. Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской  
Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

13 См.: п. 1, п. 2 ст. 25 Федерального закона от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете  
Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 1. Ст. 15.

14 См.: ст. 36 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах  
Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.

рыночной экономики и тех преобразований, которые переживаются как всем обществом, так и каждым отдельным работающим гражданином, весьма важное значение приобретает формирование оптимального и эффективного правового регулирования ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, так как именно этот вид отпуска является неотъемлемой частью правового статуса многих категорий работников.

До сих пор вопросы правового регулирования удлиненных отпусков в России должным образом не освещались, не являясь отдельным предметом детального анализа специалистов в области трудового права, а в научной литературе рассматривались лишь некоторые их аспекты15.

Таким образом, данная диссертационная работа представляет собой первое комплексное научное исследование современного состояния законодательства РФ об удлиненных отпусках.

**Цель диссертационного исследования -** анализ правового регулирования удлиненных отпусков в РФ, выявление проблем, с ними связанных, а также рассмотрение состояния и эффективности отечественного законодательства об этих отпусках, возможности его совершенствования.

**Задачи диссертационного исследования:**

- исследовать исторический процесс формирования законодательства об удлиненных ежегодных основных оплачиваемых отпусках в России, определить предпосылки создания и особенности его развития на разных этапах существования нашего государства;

- проанализировать современные источники правового регулирования удлиненных отпусков в РФ;

15 См.: Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР: диссертация к.ю.н. М., 1961; Мамедов Ф.С. Правовое регулирование времени отдыха рабочих и служащих в СССР: дисс. … канд. юрид. наук. М., 1967; Франциян В.Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих в СССР: дисс. … канд. юрид. наук. М., 1973; Ярхо А.В. Время отдыха: справочник. М., 1987; Хруслова Е.И. Правовое регулирование ежегодных отпусков в европейских странах – членах СЭВ: дисс. … канд. юрид. наук. М., 1990; Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дисс. докт. … юрид. наук. М., 1992; Цуркан Н.А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дисс. … канд. юрид. наук. М., 2011.

- сформулировать законодательное определение удлиненного отпуска,  
включив понятие его в Трудовой кодекс РФ;

- выявить основания дифференциации в правовом регулировании  
удлиненных отпусков;

- провести классификацию удлиненных отпусков, исходя из их субъектной  
дифференциации;

рассмотреть порядок и условия предоставления удлиненных отпусков некоторым категориям работников;

сформировать предложения по изменению и дополнению трудового законодательства РФ, регулирующего удлиненные отпуска.

**Объектом** **исследования** являются общественные отношения,

возникающие в сфере обеспечения реализации права граждан на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска.

**Предметом** **исследования** выступает комплекс теоретических и

практических проблем в процессе реализации права граждан на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, становление и развитие их правового регулирования, возможные пути и перспективы совершенствования трудового законодательства РФ.

**Методологическая основа диссертационного исследования.** При проведении данного исследования применялись как общие, так и специальные методы научного познания: системный, исторический, сравнительно-правовой, формально-юридический, методы обобщения и абстрагирования, моделирования и прогнозирования.

**Нормативно-правовую** **основу** **диссертационного** **исследования**

составили: Конституция РФ, кодексы РФ и федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, законы субъектов РФ. Выводы автора опираются также на акты социального партнерства и материалы практики, в том числе и судебной.

В диссертации проведен анализ нормативных правовых и локальных нормативных актов об удлиненных отпусках, действовавших как в досоветский, так и в советский периоды развития российского государства.

Анализировались международно-правовые акты, в том числе таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Республика Болгария, а также трудовое законодательство ряда государств - Республики Беларусь, Республики Таджикистан, Республики Узбекистан, Азербайджанская Республики, Республики Армения и др.

**Теоретическую основу диссертационного исследования** составили монографии, диссертационные работы, учебники и учебные пособия, комментарии, научные статьи таких специалистов в области трудового права, как: М.И. Аверьянова, М.А. Бочарникова, К.М. Варшавский, И.С. Войтинский, Л.Я. Гинцбург, Л.В. Гнетова, С.Ю. Головина, А.Э. Змушко, И.Я. Киселев, А.М. Куренной, Ю.Н. Коршунов, А.М. Лушников, Р.З. Лившиц, С.П. Маврин, Ф.С. Мамедов, Е.Е. Мачульская, В.И. Миронов, М.В. Молодцов, Ю.П. Орловский, Г.А. Рогалева, И.О. Снигирева, Г.С. Скачкова, Т.А. Сошникова, В.Ф. Франциян, Е.Б. Хохлов, О.С. Хохрякова, Н.А. Цуркан, В.И. Шкатулла, Л.А. Чиканова, А.В. Ярхо и др.

**Научная новизна исследования** состоит в том, что оно является первым комплексным исследованием правового регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков в РФ, в котором отражено современное состояние российского законодательства об удлиненных отпусках.

В результате проведенного исследования на защиту выносятся следующие **положения**.

1. На основе анализа законодательства Российской империи, советского и

современного отечественного трудового законодательство установлено, что

эволюция правового регулирования ежегодных основных удлиненных

оплачиваемых отпусков проходила с учетом характерных для каждого этапа

развития российского государства политических, экономических и социальных

особенностей.

2. Доказано, что созданная в советский период нормативно-правовая база  
стала фундаментом для развития современной системы правового регулирования  
ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков.

3. Трудовое законодательство РФ не содержит понятия «удлиненный  
отпуск» и не называет оснований и целей его установления, что не позволяет в  
полной мере осознать его внутреннюю природу и четко отличать от других видов  
отпуска.

Поэтому полагаем, что в Трудовой кодекс РФ необходимо ввести новую статью 115.1 следующего содержания:

«Статья 115.1 Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска

Отдельным категориям работников, труд которых связан с повышенным эмоциональным и умственным напряжением, повышенной ответственностью и сложностью, повышенной опасностью для жизни и здоровья, а также работникам с ограниченной трудоспособностью предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников устанавливается настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом, трудовым договором».

4. Показано, что регулирование ежегодных основных удлиненных  
оплачиваемых отпусков большинства категорий работников осуществляется  
посредством федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов.

Так как нормы Трудового кодекса РФ носят лишь отсылочный характер, представляется целесообразным включить в Трудовой кодекс РФ перечень всех категорий работников, имеющих право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска.

5. Исходя из оснований субъектной дифференциации, предложена

следующая классификация удлиненных отпусков, предоставляемых в связи с:

ограниченной трудоспособностью;

повышенным эмоциональным и умственным напряжением;

повышенной ответственностью и сложностью условий труда;

вредными и (или) опасными условиями труда.

1. Обосновано, что продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, предоставляемых отдельным категориям работников, зависит от так называемых «внутрисубъектных» оснований. К их числу можно отнести: возраст, утрату трудоспособности, стаж педагогической и научной работы, наличие ученой степени, место работы, занимаемая должность, вредность и (или) опасность условий труда.
2. Сделан вывод о том, что право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск должны иметь все работники, достигшие пенсионного возраста, независимо от места работы, должности и условий труда, в том числе и пожилые граждане, проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания и работающие на условиях трудового договора.

8. По мнению диссертанта, продолжительность ежегодного основного  
удлиненного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет следует  
устанавливать дифференцированно в зависимости от физиологических  
особенностей, присущих определенному возрасту несовершеннолетних, как это  
предусмотрено в отношении продолжительности их рабочего времени.

В частности, работникам в возрасте до 16 лет необходимо установить такой отпуск продолжительностью не менее 45 календарных дней, а работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не менее 35 календарных дней.

9. Сформулирован вывод о том, что дифференцированный подход можно  
применить и при установлении продолжительности удлиненного отпуска  
инвалидам, дифференцировав его в зависимости от степени утраты  
трудоспособности: инвалидам I группы – не менее 45 календарных дней,  
инвалидам II группы – не менее 40 календарных дней, а инвалидам III группы –  
не менее 35 календарных дней.

10. Показано, что педагогическим работникам целесообразно  
дифференцировать продолжительность удлиненного отпуска в зависимости от  
педагогического стажа, а также места работы.

11. Наличие ученой степени и ее уровень необходимо учитывать при  
установлении продолжительности данного вида отпуска не только научным, но и  
педагогическим работникам.

12. Диссертант считает, что для медицинских работников, работающих во  
вредных и (или) опасных условиях труда, следует установить удлиненный  
отпуск, конкретная продолжительность которого применительно к их

должностям должна определяться Правительством РФ с учетом степени вредности и (или) опасности условий труда.

Так, медицинским работникам, условия труда которых относятся к классу 3.2 опасных условий, предложено установить продолжительность удлиненного отпуска в 40 календарных дней; медицинским работникам, условия труда которых относятся к классу 3.3, – 50 календарных дней, а медицинским работникам, условия труда которых относятся к 4 классу, – 55 календарных дней.

13. Анализ действующего трудового законодательства РФ показал, что существует ряд нерешенных проблем, связанных с порядком предоставления работникам ежегодных основных оплачиваемых отпусков, в том числе и удлиненных.

В связи с этим считаем необходимым:

а) часть вторую ст. 120 Трудового кодекса РФ изложить в следующей  
редакции:

«Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска будет определяться путем суммирования дополнительного оплачиваемого отпуска не только с ежегодным основным оплачиваемым продолжительностью в 28 календарных дней, но и с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском».

б) в Трудовом кодексе РФ расширить перечень работников, которым

ежегодный оплачиваемый отпуск, в том числе и удлиненный, предоставляется в

удобное для них время, дополнив ст. 123 Трудового кодекса РФ частью пятой следующего содержания:

«В целях охраны труда отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск, в том числе и удлиненный, предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким работникам относятся: работники в возрасте до 18 лет; инвалиды; работники, достигшие пенсионного возраста; ветераны труда и участники боевых действий; граждане, занятые на работах с химическим оружием; доноры; работники, подвергшиеся радиационному воздействию и заражению вследствие ядерных испытаний и катастроф».

в) дополнить ст. 124 Трудового кодекса РФ частью пятой следующего содержания: «Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, отпуск переносится на другой срок; если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то отпуск автоматически удлиняется на соответствующее количество календарных дней».

г) в Трудовой кодекс РФ ввести норму, предусматривающую, что оплата  
отпуска может проводиться после выхода работника из отпуска в день,  
установленный по согласованию между работником и работодателем, только в  
определенных случаях, дополнив ст. 136 Трудового кодекса РФ частью десятой  
следующего содержания:

«Оплата отпуска может проводиться после выхода работника из отпуска в день, установленный по согласованию между работником и работодателем, в случаях:

по причине наступления непредвиденных обстоятельств, в том числе в случае предоставления работнику отпуска вне графика отпусков;

если заработная плата начисляется работнику по сдельным расценкам в зависимости от выполнения работ и оказания услуг и т.п., когда подсчет среднего заработка реально возможен только по окончании месяца».

д) ввести в Трудовой кодекс РФ норму, освобождающую работодателя от

материальной ответственности в случае, если задержка выплаты при расчете

отпускных произошла по причинам, от него не зависящим, дополнив ст. 236

Трудового кодекса РФ частью второй следующего содержания:

«Работодатель освобождается от материальной ответственности в случае, если задержка выплаты при расчете отпускных произошла по причинам, не зависящим от работодателя».

На защиту выносятся и другие предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства РФ относительно ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков.

**Теоретическая и практическая значимость результатов исследования**.

Результаты диссертационного исследования, выводы и предложения могут быть использованы в процессе нормотворческой и правоприменительной деятельности, а также при разработке изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Теоретические положения диссертации могут быть использованы в научных работах при дальнейшей разработке проблем общей и особенной частей трудового права, а также в учебном процессе – при изучении курса «Трудового права России», чтении спецкурсов, подготовке учебно-методической литературы.

**Апробация и внедрение результатов исследования**

Диссертация выполнена и обсуждена в секторе трудового права и права  
социального обеспечения Федерального государственного бюджетного

учреждения науки Института государства и права Российской академии наук.

Основные результаты проведенного исследования нашли отражение в опубликованных автором 10 научных статьях, 7 из которых опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

Результаты исследования прошли апробацию на международных научно-практических конференциях:

- II Международной научно-практической конференции «Профсоюзы и

актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права»

(Республика Беларусь, г. Минск, Учреждение образования Федерации

профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО», 1 - 2 ноября 2013

г.);

- X Международной научно-практической конференции «Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики» (Москва, ФГБУО ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», 4 - 5 апреля 2014 г.).

Материалы исследования используются автором в процессе преподавания трудового права в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Смоленский базовый медицинский колледж им. К.С. Константиновой».

**Структура работы** определена целью и задачами диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих 7 параграфов, и заключения. К диссертации приложен список использованных нормативных материалов, библиография.

## Понятие удлиненного отпуска, классификация удлиненных отпусков

Правовое регулирование отпусков в России прошло длительный путь становления и формирования, в процессе которого нормативная правовая база неоднократно изменялась и дополнялась в условиях эволюции отечественного государства и права на фоне политических и экономических перемен. Не является исключением и правовое регулирование удлиненных отпусков.

Многие специалисты в области трудового права отмечают16, что началом правового регулирования отпусков наемных работников в нашей стране является принятие постановления СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках»17.

В целом, они правы, поскольку именно этим документом право на ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливалось для всех работников.

Вместе с тем, нельзя не заметить, что практика предоставления отпусков отдельным категориям работающих лиц существовала и до принятия приведенного выше документа.

Так, еще до 1917 г. отпуска предоставлялись государственным гражданским служащим, а также педагогическим работникам (учителям, управляющим школ), которые считались государственными гражданскими служащими. Доказательством принадлежности педагогов к госслужащим являются, например, нормы ст. 270 Циркуляра Министерства внутренних дел от 5 апреля 1899 г.18, на основании которых педагоги по своему правовому положению приравнивались к лицам, состоящим на государственной службе.

Основным централизованным нормативным правовым актом, регулирующим отпуска государственных гражданских служащих, и, соответственно, педагогов был Устав о Службе (в частности, глава «Об увольнении в отпуск»)19. Согласно ст. 757 данного Устава лицам, желающим пойти в отпуск, разрешалось просить о предоставлении отпуска на срок от 1 до 4-х месяцев. Таким образом, законодательство Российской империи о государственной службе не предусматривало право госслужащих, в том числе и педагогов на отпуск как обязательную государственную гарантию. Однако, поскольку отпуск мог быть предоставлен в отдельных случаях по заявлению государственного служащего, можно утверждать о факте существования и использования отпуска как времени отдыха. При этом, кроме минимального отпуска продолжительностью 1 месяц, госслужащим и, соответственно, педагогам по договоренности с руководством мог быть предоставлен более длительный отпуск, продолжительность которого устанавливалась в зависимости от потребностей лица, уходящего в отпуск. О практике установления государственным служащим отпуска увеличенной продолжительности свидетельствуют и нормативные акты отдельных ведомств.

В частности, к таким актам относятся Правила об отпусках служащих Всероссийского Земского Союза, бесплатном лечении в случае болезни и вознаграждениях на случай потери трудоспособности, а также выдаче вознаграждения семействам служащих в случае смерти сих лиц, утвержденные Главным Комитетом на заседании 30 июня 1915 20 (далее – Правила об отпусках служащих Всероссийского Земского Союза). Согласно ст. 7 Правила об отпусках служащих Всероссийского Земского Союза государственным гражданским служащим предоставлялись отпуска продолжительностью до 4-х месяцев. Упоминание о предоставлении госслужащим 4-х месячного отпуска встречается и в Сенатских указах21. Информация об установлении чиновникам отпуска увеличенной продолжительности 1,5 месяца содержится и в дореволюционных журналах собраний нормативных актов органов местного самоуправления22. Дореволюционные источники права содержат нормы, доказывающие применение дифференцированного подхода при установлении продолжительности отпуска чиновников и педагогов. Длительность отпуска этим лицам могла быть установлена в зависимости от различных факторов.

Например, в Правилах об отпусках служащих Всероссийского Земского Союза содержалась норма, на основании которой служащие имели право на увеличение продолжительности отпуска на неделю за каждые 3 месяца службы (ст. 10).

На основании анализа этого документа можно предположить, что в данном случае продолжительность отпуска зависела от стажа работы.

Согласно постановлению Министерства народного просвещения от 11 декабря 1871 г.23 народных учителей разрешалось увольнять в отпуск на два месяца, а учителям, вызванным из других губерний, принимая во внимание дальность расстояния места их проживания от места службы, можно было предоставлять отпуск и на более продолжительное время. Хотя в упомянутом нормативном правовом акте не указывалось конкретное количество дней, на которое могла быть увеличена продолжительность отпуска.

Полагаем, что исходя из соответствующих положений Устава о службе, учителям, работавшим в отдаленных от места их жительства местностях, отпуск предоставлялся увеличенной продолжительности, но не более 4-х месяцев.

Соответственно, можно сделать вывод о том, что продолжительность отпуска могла зависеть от места жительства учителя и его потребностей.

Существовало также и локальное нормативное регулирование отпусков педагогов, осуществляющееся посредством норм уставов учебных заведений. В качестве типичного примера такого регулирования можно привести Устав Талашкинской низшей сельскохозяйственной школы 1 разряда в имении княгини М.К. Тенишевой Смоленского уезда Смоленской губернии 1915 г.24 Согласно ст. 42 данного документа управляющему школой предоставлялся отпуск сроком до 29 дней с разрешения попечительницы школы. С разрешения департамента земледелия по представлению попечительницы школы управляющему школой мог быть предоставлен отпуск продолжительностью до 2-х месяцев с сохранением содержания и до 4-х месяцев - без сохранения содержания. Учителям отпуск разрешался на срок до 29 дней с разрешения управляющего школой, а свыше этого срока – попечительницей школы (ст. 43 Устава).

Вероятно, в последнем случае продолжительность отпуска также зависела от места жительства педагогов и их личных потребностей, с учетом которых они подавали прошение об увольнении в отпуск.

Следует отметить, что традиция установления отпуска увеличенной продолжительности педагогам во время летних каникул началась еще во времена Российской империи.

Так, педагогическим работникам предоставлялось «вакантное», т.е. свободное время именно в период школьных каникул, когда не нужно было выходить на работу, при этом учитывалось, что им в основном устанавливался годовой оклад жалования, время отдыха в период каникул считалось оплачиваемым.

## Удлиненный отпуск лиц, выполняющих работу с повышенным эмоциональным и умственным напряжением

В настоящее время ст. 267 Трудового кодекса РФ гарантирует работникам до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Данная норма ставит современных несовершеннолетних работников в более выгодное положение по сравнению с теми, кому в свое время отпуск предоставлялся, например, по ст. 114 КЗоТ РСФСР 1922 г., которая не предусматривала предоставление очередного отпуска в удобное для работника время.

Представляется, что современному отечественному законодателю все же стоит задуматься о дифференциации продолжительности удлиненного отпуска работников в возрасте до 18 лет, но уже с целью совершенствования системы их времени отдыха.

Нельзя не заметить, что советское законодательство о труде не устанавливало удлиненный отпуск гражданам пожилого возраста, проживающим в стационарных учреждениях социального обслуживания и работающим на условиях трудового договора. А вот в постсоветское время такой опыт был. Так, до недавнего времени удлиненный отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставлялся гражданам пожилого возраста, которые проживали в стационарных учреждениях социального обслуживания и работали на условиях трудового договора49.

То есть для получения права на этот вид отпуска к такому работнику предъявляли 3 требования: - проживание в стационарном учреждении социального обслуживания; - работа на условиях трудового договора; - достижение пожилого возраста. С 1 января 2015 г. такие категории пожилых работающих граждан были лишены права на удлиненный отпуск50, что дает основание полагать об определенном ухудшении условий их труда.

Целесообразно принять во внимание используемую в советском законодательстве о труде дифференцированную продолжительность удлиненного отпуска инвалидов, которая составляла для инвалидов I-II групп 24 рабочих дня, для инвалидов III группы, и для инвалидов всех групп работающих на дому, – 18 рабочих дней51.

Вероятно, что при установлении указанной продолжительности

удлиненного отпуска учитывались нормы Инструкции Минздрава СССР и ВЦСПС от 2 августа 1956 г. по определению групп инвалидности52 (далее - Инструкция по определению групп инвалидности), которая не только содержала основания установления группы, но и указывала на заболевания, травмы и дефекты, характерные для определенных групп инвалидности.

Первая группа инвалидности устанавливалась лицам, у которых наступила полная постоянная или длительная потеря трудоспособности (например, туберкулез легких, паралич двух конечностей и др.), а также лицам, которые могли быть приспособлены к отдельным видам трудовой деятельности в специальных условиях (например, культи обоих бедер на уровне верхней трети и др.)

Вторую группу инвалидности получали лица, у которых наступила полная постоянная или длительная потеря трудоспособности, но не нуждающиеся в постоянном постороннем уходе (например, заболевания или последствия повреждения спинного мозга и др.); лица, которым труд противопоказан по причине возможности ухудшения течения заболевания (например, повторный инфаркт, повторный инсульт и др.); лица с тяжелыми хроническими заболеваниями, с комбинированными дефектами опорно-двигательного аппарата, которым труд доступен лишь в специально созданных условиях (например, тяжелая форма язвенной болезни; эпилепсия с частыми припадками; культи обеих голеней и др.). Третья группа инвалидности устанавливалась на основании значительного снижения трудоспособности в связи с хроническими заболеваниями или анатомическими дефектами при необходимости перевода на работу по состоянию здоровья; необходимости сокращения объема работы по состоянию здоровья; значительном ограничении возможности трудоустройства по причине выраженных функциональных нарушений у лиц ранее не работавших или имеющих малую квалификацию; анатомических дефектах или деформациях, влекущих за собой нарушения функций и значительные затруднения выполнять профессиональный труд (например, культя плеча, культя предплечья, отсутствие кисти и др.)

Таким образом, советский законодатель учитывал степень, уровень ограничения трудоспособности, свойственные инвалидам определенных групп, вследствие характерных для них заболеваний, травм и дефектов и устанавливал наибольшую продолжительность удлиненного отпуска лицам, имеющим более высокую степень утраты трудоспособности.

Безусловно, в советское время были проблемы в правовом регулировании удлиненного отпуска инвалидов. Достаточно вспомнить, что инвалидам, занятым на обычных предприятиях и цехах (кроме инвалидов-слепых), сначала вообще не предоставлялся удлиненный отпуск. В результате инвалиды с одинаковой степенью утраты трудоспособности были поставлены в неравное положение, что нарушало равенство их возможностей в осуществлении права на отдых.

## Удлиненный отпуск лиц с повышенной ответственностью и сложностью выполняемой работы

Хотя для одной из групп субъектов трудового права, которой предоставляются удлиненные отпуска (несовершеннолетние, инвалиды), общим основанием является ограниченная трудоспособность, тем не менее, для каждого из этих лиц характерны свои основания дифференциации продолжительности отпуска, которые можно назвать «внутрисубъектными основаниями».

Так, у работников в возрасте до 18 лет внутрисубъектным основанием, на наш взгляд, является возраст, а для инвалидов – степень утраты трудоспособности. В условиях становления в России рыночных отношений оптимальное правовое регулирование времени отдыха, в том числе отпуска работников, обладающих ограниченной трудоспособностью, должно учитывать два взаимоисключающих друг друга обстоятельства. С одной стороны, согласно ст. 7 Конституции РФ Россия провозглашается социальным государством, политика которого на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и развитие человека. Соответственно, должен быть обеспечен баланс интересов различных групп и слоев населения, включая работников и работодателей.

С другой стороны, для правоприменительной практики в условиях современной рыночной экономики характерны массовые нарушения трудовых прав работников с ограниченной трудоспособностью в виде выраженной возрастной дискриминации и дискриминации по состоянию здоровья, а также нежелания работодателей применять труд этих субъектов.

Совершенно очевидно, что в условиях рыночной экономики проблематично полноценно регулировать время отдыха, в том числе удлиненный отпуск работников с ограниченной трудоспособностью только в императивном порядке на уровне федеральных законов, так как подобный подход может привести к еще большему отказу работодателей от заключения трудовых договоров с этими субъектами.

Считаем, что одним из способов эффективного правового регулирование времени отдыха субъектов с ограниченной трудоспособностью может стать соответствующая существующим экономическим реалиям система ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, призванная удовлетворить интересы всех участников трудовых отношений.

Рассмотрим несколько подробнее особенности правового регулирования удлиненных отпусков отдельных субъектов с ограниченной трудоспособностью.

Несовершеннолетние лица с присущими их организму физиологическими особенностями являются особыми субъектами права. Не случайно Декларация прав ребенка, принятая 20 ноября 1959 г.124, устанавливает, что в связи с физической и умственной незрелостью, лицо, не достигшее 18-летнего возраста, нуждается в специальной охране и заботе, включая правовую защиту.

У несовершеннолетних лиц в условиях рыночной экономики часто возникает потребность вступления в трудовые отношения. При этом сегодняшняя действительность свидетельствует, что в нашей стране обеспечение трудовых прав упомянутых лиц стало серьезной проблемой. В этой связи продуманная система правового регулирования времени отдыха несовершеннолетних, включая отпуск, является залогом нормального развития и функционирования их организма.

Как известно, согласно ст. 267 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

В научной литературе высказываются мнения о причинах установления удлиненных отпусков упомянутой категории работников.

Так, по мнению А.В. Ярхо, установление удлиненного отпуска несовершеннолетним работникам обусловлено повышенным вниманием к охране труда молодежи и заботой о создании ей условий для нормального физического развития, труда и отдыха125.

О.С. Хохрякова подчеркивает, что удлиненный отпуск несовершеннолетним устанавливается с целью обеспечения им более длительного отдыха после трудовой деятельности по сравнению с взрослыми работниками с учетом ускоренного процесса развития организма подростков126.

На факт учета ускоренного процесса развития организма подростков, требующего более продолжительного отдыха, также обращает внимание Е.И. Хруслова127. Кроме этого, она указывает, что установление удлиненного отпуска несовершеннолетним обусловлено необходимостью увеличения свободного времени для оптимального сочетания их духовного и физического развития.

Очевидно, что именно особенности организма, присущие лицам в возрасте до 18 лет, и являются главной причиной предоставления им удлиненного отпуска. Поскольку организм несовершеннолетнего полностью не сформирован и постоянно развивается, его психологические и физические особенности во многом отличаются от организма взрослого человека. Кроме этого, многие работающие несовершеннолетние являются школьниками и студентами и кроме трудовой деятельности они участвуют еще и в учебном процессе, который требует повышенного внимания, напряжения памяти и часто сопровождается возникновением стрессовых ситуаций во время экзаменов и зачетов. В процессе обучения создается нагрузка на системы организма, поставляющие большой объем различной информации, подлежащей переработке и усвоению.

## Порядок предоставления удлиненных отпусков

Думается, что подобная дифференциация продолжительности отпуска исходит из уровня ответственности и сложности, характерной для должностей разного уровня. Можно предположить, что удлиненный отпуск лиц гражданского персонала, принятых на должности сотрудников федеральных органов исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства, а также работников, проходящим заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, следует дифференцировать в зависимости от занимаемой должности.

В частности, предлагаем ст. 349 Трудового кодекса РФ «Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу» дополнить частью третьей и частью четвертой следующего содержания:

«В качестве компенсации за работу, предполагающую повышенный уровень ответственности и сложности, лицам гражданского персонала и работникам, проходящим заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, принятым на должности сотрудников федеральных органов исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Лицам гражданского персонала, работающим на руководящих должностях, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 35 календарных дней.

Другим лицам гражданского персонала, а также работникам, проходящим заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, работающим на руководящих должностях, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней».

Как известно, многие работники при исполнении трудовых обязанностей сталкиваются с вредными и (или) опасными условиями. Однако ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска установлены только некоторым из них.

Можно выделить отдельную группу лиц, которым удлиненный отпуск установлен в связи с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом внутрисубъектным основанием дифференциации их удлиненных отпусков может быть степень вредности и (или) опасности условий труда.

Полагаем, что в данную группу входят: - граждане, занятые на работах с химическим оружием; - спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб и профессиональных аварийно-спасательных формирований; - работники организаций здравоохранения, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работники организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека На основании ч. 1 и ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (далее – Федеральный закон «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием») гражданам, занятым на работах с химическим оружием предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 и 49 календарных дней. Согласно ч. 5 ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (далее – Федеральный закон «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей») спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб и профессиональных аварийно-спасательных формирований установлен очередной отпуск от 30 до 40 суток.

Кроме того, согласно п. 4 постановления Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения иммунодефицитом человека при исполнении своих служебных обязанностей»173 (далее – постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. № 391) работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, установлен ежегодный оплачиваемый отпуск 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда).

Поскольку нормы п. 4 постановления Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. № 391 не указывают конкретную продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, сложно понять, гарантирован ли упомянутым категориям работникам здравоохранения ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Однако многие специалисты в области трудового права, комментируя ч. 2 ст. 115 Трудового кодекса РФ и перечисляя категории работников, имеющих право на удлиненный отпуск, упоминают о его предоставлении работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека174.