СОБЛЮДЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

СЕРИЯ
«ЛИНИЯ ЗАЩИТЫ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ

ПЕРМСКИЙ
КРАЙСОВПРОФ

ПЕРМЬ, 2024

Уважаемые коллеги!

Право на отдых относится к основным трудовым правам работника, за нарушение которых следует административная ответственность работодателя.

Всей полнотой информации в этом вопросе важно обладать и профсоюзным активистам.

Очередной выпуск серии «Линия защиты» представляет методические рекомендации, касающиеся предоставления времени отдыха.

Методические рекомендации разработаны в рамках реализации программы «Защита социально-трудовых прав членов профсоюза на период 2020–2025 годы», принятой на XXIX отчетно-выборной конференции Пермского крайсовпрофа, и подготовлены с учетом последних изменений в сфере трудового законодательства.

Выпуск будет полезен профсоюзным активистам в их повседневной работе.

Михаил ИВАНОВ,
председатель Пермского крайсовпрофа

ОГЛАВЛЕНИЕ

Время отдыха. Перерывы, выходные, отпуска 5

Порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска 18

Порядок предоставления дополнительного отпуска 21

Приложение 26

Контрольные вопросы по проверке соблюдения общих требований по предоставлению времени отдыха, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении обязательных требований

I. Время отдыха. Перерывы, выходные, отпуска.

Работодатель обязан предоставить работнику время отдыха, в том числе в течение рабочего дня.

Время отдыха - период трудовых отношений, в ходе которого работник свободен от исполнения своих обязанностей по трудовому договору. Право на отдых закреплено в Конституции Российской Федерации.

Виды времени отдыха, предоставляемые работнику (ст. 107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (ст. 108, 109 ТК РФ);
- ежедневный (междусменный) отдых («Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 02.12.2020);
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) (ст. 110, 111 ТК РФ);
- нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- отпуска (ст. 114 - 119 ТК РФ).

1. Перерывы в течение рабочего дня.

В течение рабочего дня (смены) работодатель обязан предоставить работнику время на отдых.

Виды перерывов в течение рабочего дня (смены):

- перерыв для отдыха и питания;
- специальный перерыв для обогревания и отдыха;
- перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ).

В течение перерыва работник имеет право отсутствовать на рабочем месте и использовать это время отдыха по своему усмотрению.

1.1. Перерывы для отдыха и питания.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут и не более 2 часов.

У некоторых категорий работников (железнодорожников, водителей и др.) при 8-часовом рабочем дне перерыв может быть разбит на две части. При этом общая продолжительность этих частей в сумме должна составлять от 30 минут до двух часов. Если по графику сменности рабочий день такого работника превышает 8 часов, ему должны быть предоставлены два перерыва.

Предоставлять перерыв для отдыха и питания работнику не обязательно в случае, если установленная для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

По согласию сторон в силу производственной необходимости в пределах рабочего дня перерыв может быть перенесен на другое время (без изменения установленной продолжительности).

Данный перерыв предоставляется всем работникам.

По общему правилу конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность должны быть зафиксированы в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Возможно определение времени предоставления перерыва для отдыха и питания, а также его продолжительности соглашением сторон трудового договора.

Если по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ и места для отдыха и приема пищи должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка. В этом случае перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время и оплачивается.

1.2. Специальные перерывы (для обогревания и отдыха и др.).

Если необходимость предоставления специального перерыва (обогрева, отдыха, отвода теплоты и др.) прописана в техническом условии, технологической документации, санитарных или других правилах, то его срок включается в рабочее время. В иных случаях специальный перерыв является разновидностью перерыва для отдыха.

Работодатель обязан предоставить специальный перерыв следующим работникам:

- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе;
- работникам, работающим в холодное время года в закрытых необогреваемых помещениях;
- работникам, работающим в условиях повышенных температур воздуха (при работе на открытом воздухе и температуре воздуха 35 °С и выше продолжительность непрерывной работы должна составлять 15 - 20 минут);
- грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;
- диспетчерам воздушного движения;
- водителям автомобилей, участвующих в междугородных перевозках.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания (отвода теплоты) и отдыха.

Виды работ, при которых предоставляются специальные перерывы, их продолжительность и порядок предоставления должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре.

1.3. Перерывы для кормления ребенка.

Работодатель обязан предоставлять перерывы для кормления ребенка женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также отцам и другим лицам, воспитывающим детей без матери.

В некоторых случаях указанные правила распространяются на опекунов несовершеннолетних.

Минимальная продолжительность перерыва - 30 минут. Работодатель обязан предоставлять перерывы каждые три часа.

При наличии у женщины двух и более детей до полутора лет продолжительность перерыва должна составлять не менее 1 часа.

Женщина вправе определять порядок использования перерывов для кормления. По ее заявлению они могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переноситься на начало или конец рабочего дня.

Работодатель обязан учитывать перерывы для кормления ребенка (детей) в качестве рабочего времени и оплачивать их в размере среднего заработка.

Ввиду особого порядка оплаты эти перерывы в табеле учета рабочего времени указываются отдельно.

2. Ежедневный междусменный отдых.

Ежедневный (междусменный) отдых - это период между временем, когда один рабочий день должен быть окончен, а другой, непосредственно примыкающий к нему рабочий день, должен быть начат.

Право на ежедневный отдых возникает у работника после отработки дневной нормы рабочего времени.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха Трудовым кодексом РФ не установлена. По мнению Роструда, продолжительность такого отдыха вместе со временем перерыва на обед должна быть не меньше двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену) (Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований за IV квартал 2021 г.).

Для определенных категорий работников требования к продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха предусмотрены нормативными правовыми актами, определяющими особенности режима рабочего времени и времени отдыха (ст. 100 ТК РФ). Например, п. 18 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей

(утв. Приказом Минтранса России от 16.10.2020 N 424) устанавливает, что ежедневный отдых вместе с временем перерыва для отдыха и питания должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий рабочий день (смену).

При работе вахтовым методом продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

3. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни).

Еженедельный непрерывный отдых - это период между временем, когда один рабочий день (накануне выходного) должен быть окончен, а другой рабочий день (следующий сразу за выходным) должен быть начат.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Работодатель обязан предоставлять работнику выходные дни, количество которых зависит от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

При пятидневной рабочей неделе работодатель обязан предоставить 2 выходных дня. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

При шестидневной рабочей неделе работодатель обязан предоставить 1 выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе должен быть определен правилами внутреннего трудового распорядка.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации может переносить выходные дни на другие дни.

Работодатель вправе предоставлять выходной день (дни) в другой день, кроме воскресенья, при соблюдении одновременно следующих условий:

- работник занят на работах, приостановка которых невозможна;
- причины невозможности приостановки работы - производственно-технические и организационные условия;

Например, организации торговли, общественного питания, организации, занятые обслуживанием населения, и другие.

Порядок предоставления выходных дней:

- выходные дни предоставляются работникам в различные дни недели;
- выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников;
- порядок предоставления и график очередности определяются в правилах внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу работа в выходные дни запрещена.

Работодатель не вправе своим распоряжением объявлять выходной день рабочим, в том числе путем его переноса на другой день.

4. Нерабочие праздничные дни.

Работа в праздничные дни запрещена.

Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 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.

При совпадении выходного дня с праздничным днем выходной день «автоматически» переносится на следующий после праздничного рабочий день.

От работодателя не требуется подтверждения данного переноса изданием локального нормативного акта.

При совпадении праздничных и выходных дней Правительство РФ по общему правилу может переносить выходные, но не праздничные дни, дата которых закреплена в законе.

Для новогодних каникул и праздника Рождества Христова предусмотрен особый порядок перенесения выходных дней при совпадении их с праздничным днем. При необходимости, Правительство РФ действует в соответствии с этим порядком.

Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходной день, совпадающий с праздничным днем, на другой день.

Работникам, получающим должностной оклад, оплата нерабочих праздничных дней не предусмотрена. Вместе с тем наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения таким работникам заработной платы. Поэтому работник, получающий оклад (должностной оклад), вправе требовать выплаты ему ежемесячного заработка в полном размере, несмотря на то что количество рабочих дней в календарном месяце было сокращено за счет праздничных нерабочих дней.

Работники, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за праздничные дни, в которые они не привлекались к работе,

вправе требовать выплаты им дополнительного вознаграждения (если за счет праздничных нерабочих дней произошло фактическое сокращение их месячной нормы рабочего времени).

В этом случае размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения должен быть указан в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации нерабочим днем на территории субъекта Российской Федерации может быть объявлен религиозный праздник.

5. Отпуска.

Отпуск - это время отдыха большой продолжительности со специальным порядком предоставления.

На период ежегодных отпусков работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок (кроме отпуска без сохранения заработной платы).

Виды отпусков:

1. Ежегодные оплачиваемые отпуска:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 - 119 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной отпуск (ст. 115 ТК).

2. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ).

3. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

4. Отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ).

5. Отпуск при совмещении работы с обучением:

- дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ)
- отпуск без сохранения заработной платы (ст. 173, 174 ТК РФ).

6. Отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

В установленных законом случаях ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может исчисляться в календарных или рабочих днях, а также в сутках (для некоторых работников).

Работодатель обязан предоставлять работнику отпуск ежегодно. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

Некоторым работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью более 28 календарных дней.

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

Работники, которым предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск:

- инвалиды - 30 календарных дней;
- несовершеннолетние работники - 31 календарный день;
- педагогические работники - от 42 до 56 календарных дней (в зависимости от должности)
- работники, занятые на работах с химическим оружием - от 49 до 56 календарных дней (в зависимости от вида выполняемой работы);
- пенсионеры, проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания и работающие по трудовому договору (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) - 30 календарных дней;

- спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб, формирований - от 30 до 40 суток (в зависимости от стажа работы на должностях спасателей).

5.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Следующим работникам работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за работу с вредными или опасными условиями труда 2, 3 или 4 степени или опасными условиями труда;

Продолжительность отпуска зависит от степени вредности или опасности условий труда и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность - 7 календарных дней.

- за работу, связанную с особым характером работы;

Перечень категорий работников, которым устанавливается отпуск, а также минимальная его продолжительность и условия предоставления определяются Правительством РФ;

- за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним;

За работу в районах Крайнего Севера предоставляется отпуск - 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней, в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка - 8 календарных дней (ст. 321 ТК РФ, ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1).

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня;

Минимальная продолжительность отпуска - 3 календарных дня. Конкретная продолжительность устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

- за работу за границей в загранучреждениях (представительствах) Российской Федерации;

Минимальная продолжительность отпуска, условия его предоставления определены постановлением Правительства РФ от 21.04.2010 N 258.

- спортсмену;

Минимальная продолжительность отпуска составляет 4 календарных дня. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 348.10 ТК РФ).

- тренеру;

Минимальная продолжительность отпуска составляет 4 календарных дня. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 348.10 ТК РФ).

- медицинским работникам;

Перечень должностей медицинских работников, имеющих право на дополнительный отпуск, и его продолжительность утверждены постановлениями Правительства РФ от 03.04.1996 N 391, от 06.06.2013 N 482, от 20.12.2021 N 2365, а также приказом Минтруда России от 11.09.2013 N 457н.

- ветеринарным и другим работникам, участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам, обслуживающим больных туберкулезом сельскохозяйственных животных. При этом основанием для предоставления дополнительного отпуска указанным работникам будут являться вредные условия труда, выявленные по результатам специальной оценки условий труда;

Минимальная продолжительность отпуска определена в постановлении Правительства РФ от 06.06.2013 N 482, а также приказом Минтруда России от 11.09.2013 N 457н.

- работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, работникам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека. При этом основанием для предоставления дополнительного отпуска указанным работникам будут являться вредные условия труда, выявленные по результатам специальной оценки условий труда;

Продолжительность отпуска определена в постановлении Правительства РФ от 06.06.2013 N 482, а также приказом Минтруда России от 11.09.2013 N 457н.

- работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи. При этом основанием для предоставления дополнительного отпуска указанным работникам будут являться вредные условия труда, выявленные по результатам специальной оценки условий труда;

Продолжительность отпуска определена в постановлении Правительства РФ от 06.06.2013 N 482, а также приказом Минтруда России от 11.09.2013 N 457н.

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф на Чернобыльской АЭС, на ПО «Маяк», Семипалатинском полигоне, проходивших службу в подразделениях особого риска;

Продолжительность отпуска - 14 календарных дней или 7 календарных дней (п. 5 ч. 1 ст. 14, п. 4 ч. 1 ст. 19 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1).

- спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, формирований;

Продолжительность отпуска - не более 15 суток из расчета 1 день отпуска за 24 часа работ (п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ).

- работникам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции (включая членов экипажей морских судов и воздушных судов);

Продолжительность отпуска - 44 календарных дня (п. 12 ст. 5 Федерального закона от 05.06.2012 N 50-ФЗ)

- работникам воздушного транспорта.

Продолжительность отпуска зависит от налета часов, порядок и условия его предоставления определены приказом МГА СССР от 13.03.1986 N 50.

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

Работодатель вправе с учетом своих производственных и финансовых возможностей устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия их предоставления должны быть отражены в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.3. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

Следующим работникам может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263, 264 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- опекуну (попечителю) несовершеннолетнего;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск в случае, если такая возможность предусмотрена коллективным договором.

Продолжительность отпуска - до 14 календарных дней.

Работодатель вправе затребовать от работника представления документов, подтверждающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.4. Отпуск без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска (в календарных днях или часах) определяется по соглашению между работником и работодателем.

В отличие от иных отпусков, нерабочие праздничные дни и дни временной нетрудоспособности не продлевают срок отпуска без сохранения заработной платы. Выданный в период такого отпуска листок нетрудоспособности оплачивается после завершения или досрочного окончания (прекращения) отпуска.

Отпуска без сохранения заработной платы общей продолжительностью до 14 календарных дней (в течение рабочего года) включаются в стаж работы, который дает работнику право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

Если общая (суммированная) продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составит более двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни начиная с 15-го дня не учитываются, а дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключенных из этого стажа.

В следующих случаях работодатель обязан предоставить любому работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- в случае рождения ребенка;
- в случае регистрации брака;
- в случае смерти близких родственников.

Продолжительность отпуска в указанных случаях составляет не более 5 календарных дней.

По общему правилу отпуска без сохранения заработной платы не суммируются и на следующий год не переносятся.

Помимо случаев рождения ребенка, регистрации брака или смерти близких родственников, работодатель в соответствии с ТК РФ обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам таких категорий, как (ст. 128 ТК РФ):

- участник Великой отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работник - пенсионер по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работник - инвалид - до 60 календарных дней в году;

Отпуск предоставляется в удобное для работника время.

Также работодатель в соответствии с ТК РФ обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, работающему в районах Крайнего Севера или местностях, к ним приравненных - для проезда к месту проведения отпуска и обратно;
- работнику при работе по совместительству в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы;

- работнику, совмещающему работу с получением образования (ч. 2 ст. 173 ТК РФ):

1) высшее образование:

- для поступления в образовательное учреждение (прохождения вступительных испытаний) - 15 календарных дней;
- для итоговой аттестации слушателей подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования - 15 календарных дней;
- для учащихся по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации (сдачи зачетов и экзаменов) - 15 календарных дней в учебном году;
- для подготовки и защиты дипломной работы со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

2) среднее профессиональное образование:

- для поступления в профессиональные образовательные организации (прохождения вступительных испытаний) - 10 календарных дней;
- для учащихся по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации (сдачи зачетов и экзаменов) - 10 календарных дней в учебном году;
- для учащихся по очной форме обучения для прохождения государственной итоговой аттестации - до 2 месяцев.

Помимо вышеуказанных в соответствии с ТК РФ случаев, работодатель в соответствии с иными федеральными законами обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам таких категорий, как:

- приравненные к участникам Великой Отечественной войны лица (ветераны боевых действий, лица, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда» и др.);
- работник, награжденный орденом Герой социалистического труда, Герой труда, полный кавалер ордена Трудовой Славы - до 3 недель в году;
- работник, удостоенный звания Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации, полного кавалера ордена Славы - до 3 недель в году;
- работник - член избирательной комиссии - на время исполнения обязанностей члена избирательной комиссии;
- работник - кандидат на выборах в органы местного самоуправления - на период со дня регистрации кандидата до официального опубликования общих итогов выборов;
- работник - доверенное лицо политической партии, кандидата по одномандатным округам - на период осуществления полномочий доверенного лица;
- работник - инвалид войны - до 60 календарных дней в году;

- работник - ветеран боевых действий - до 35 дней в году;
- работник - военнослужащий, проходивший военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 г. по 3 сентября 1945 г. - до 35 календарных дней в году;
- работник - участник строительства оборонительных сооружений в период ВОВ;
- работник - супруга (супруг) военнослужащего (военнослужащей) - на количество дней, превышающих основной ежегодный отпуск (для достижения равной с супругом продолжительности отпуска);
- работник - родитель или супруг военнослужащего (или приравненных к ним лиц), умершего или погибшего вследствие ранения или заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работник - народный дружинник или полицейский внештатный - до 10 календарных дней;
- работник - добровольный пожарный территориального подразделения добровольной пожарной охраны - до 10 календарных дней.

Коллективным договором могут быть предусмотрены иные случаи предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы.

Основанием для предоставления отпуска без сохранения заработной платы является письменное заявление работника.

Инициатива предоставления отпуска без сохранения заработной платы должна исходить от работника (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). Работодатель не может отправить работника в такой отпуск по своему усмотрению (из-за уменьшения объема работ, финансовых трудностей в организации и т.п.).

Полномочий по отзыву работника из отпуска без сохранения заработной платы у работодателя тоже нет. Однако работник сам в любой момент вправе отказаться от использования отпуска и вернуться к исполнению трудовых обязанностей, письменно уведомив об этом работодателя. Мотивы отказа (по воле работника или по просьбе работодателя) значения не имеют. Изложенное означает, что работодатель не вправе издать приказ об отзыве работника из отпуска без сохранения заработной платы даже при наличии письменного согласия последнего, но обязан издать приказ о досрочном окончании (прекращении) такого отпуска, если к нему поступит соответствующее заявление работника.

Увольнение работника, находящегося в отпуске без сохранения заработной платы, не допускается, за исключением случаев ликвидации предприятия или получения письменного волеизъявления самого работника.

II. Порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который является обязательным как для работника, так и для работодателя.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работодатель обязан уведомить работника под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала.

Если работодатель предупредил работника о наступлении его отпуска позднее чем за 2 недели до его начала работник имеет право подать письменное заявление работодателю с требованием перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

1) 28 календарных дней - для всех работников, не отнесенных к льготным категориям;

2) 31 календарный день - для работников, не достигших возраста 18 лет;

3) 30 календарных дней - для инвалидов;

4) от 30 до 40 суток - в зависимости от стажа непрерывной работы в профессиональных спасательных службах;

5) 42 календарных дня - для отдельных категорий педагогических работников;

6) 49 календарных дней - для работников, занятых на работах с химическим оружием;

7) 56 календарных дней - для работников, занятых на работах с химическим оружием, отдельных категорий педагогических работников.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством, 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;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются следующие периоды:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

По заявлению работника до истечения шести месяцев непрерывной работы работодатель обязан предоставить оплачиваемый отпуск:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- совместителям - в случае, если им предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск по основной работе.

Работодатель обязан выплатить работнику отпускные не позднее чем за три дня до начала отпуска. В случае нарушения срока оплаты ежегодного отпуска или его неоплаты работник имеет право подать письменное заявление работодателю с требованием перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Категории работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время:

- ветераны;

- работники, удостоенные высшего звания или награжденные государственными орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);
- работники, пострадавшие в результате радиационных аварий или катастроф;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- супруги военнослужащих.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, в том числе при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (предоставление учебного отпуска, отпуска по беременности и родам и т.п.), локальными нормативными актами.

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 не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

III. Порядок предоставления дополнительного отпуска.

Действующее законодательство предусматривает как право (ч. 2 ст. 116 ТК РФ), так и обязанность работодателя (ч. 1 ст. 116 ТК РФ) предоставить работнику дополнительные отпуска.

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска в некоторых случаях работодатель обязан предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- дополнительный оплачиваемый отпуск, не связанный с условиями ежегодного предоставления (ст. 173, 173.1, 176 ТК РФ и ст. 8, 17 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

1. По условиям труда:

- за работу с вредными или опасными условиями труда, 2, 3 или 4 степени или опасными условиями труда;
- за работу, связанную с особым характером работы;
- за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним;
- за работу в режиме ненормированного рабочего дня;
- за работу за границей в загранучреждениях (представительствах) Российской Федерации.

2. По категориям работников:

- спортсмену;

- тренеру;
- медицинским работникам;
- ветеринарным и другим работникам, участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам, обслуживающим больных туберкулезом сельскохозяйственных животных;
- работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, работникам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека;
- работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи;
- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф на Чернобыльской АЭС, на ПО «Маяк», Семипалатинском полигоне, проходившим службу в подразделениях особого риска;
- спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, формирований;
- работникам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции (включая членов экипажей морских судов и воздушных судов);
- работникам воздушного транспорта.

1. Общий порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска.

Дополнительный оплачиваемый отпуск по условиям труда и категориям работников работодатель в соответствии с законом обязан предоставлять ежегодно.

О начале отпуска работодатель обязан уведомить работника под роспись за 2 недели до его начала.

Если работодатель не известил работника о начале отпуска в указанный срок, работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником. Перенесение отпуска на другой срок возможно при наличии письменного заявления работника.

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

Работодатель, исходя из своих производственных и финансовых возможностей, вправе самостоятельно установить дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска работникам. Вопрос о таких отпусках также может быть урегулирован коллективным договором, соглашением. Локальный нормативный акт работодателя и коллективный договор, соглашение о ежегодных дополнительных оплаченных отпусках не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

В случае, если ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск всем или некоторым категориям работникам установлен не законом, а коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, работодатель обязан предоставить работнику такой отпуск.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон ежегодный дополнительный отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев с момента начала работы.

Следующим работникам отпуск за первый год работы работодатель обязан предоставить ранее истечения 6 месяцев непрерывной работы:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- -мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- совместителю - по месту совместительства - отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск при стаже работы менее шести месяцев предоставляется по заявлению работника. Если ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику авансом, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику, пропорционально отработанному им в соответствующих условиях времени.

Ежегодный дополнительный отпуск за второй и последующий годы предоставляется в соответствии с очередностью, определенной графиком отпусков, в любое время рабочего года. Если в графике отпусков указана дата начала такого отпуска, заявления работника на его предоставление не требуется.

Некоторым работникам ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Оплата отпуска должна быть произведена не позднее чем за три дня до его начала.

Работодатель обязан перенести ежегодный дополнительный отпуск на другой срок, согласованный с работником, если отпуск не был своевременно оплачен. Необходимо письменное заявление работника на перенесение неоплаченного отпуска на другой срок.

2. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда при наличии следующих условий:

- условия труда признаны вредными в результате специальной оценки условий труда;
- вредность условий труда на рабочих местах определена 2, 3 или 4 степенью или условия труда признаны опасными;
- в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, включено время, фактически отработанное во вредных и (или) опасных условиях труда.

Минимальная продолжительность дополнительного отпуска - 7 календарных дней.

Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска каждого работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора.

Часть отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией при соблюдении следующего порядка:

- наличие письменного заявления (согласия) работника на замену отпуска денежной компенсацией;
- условие о замене дополнительного отпуска денежной компенсацией предусмотрено в отраслевом соглашении или коллективном договоре.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы.

Отпуск предоставляется при соблюдении одновременно следующих условий:

- работа (должность) лица, которому предоставляется дополнительный отпуск, включена в перечень категорий работников, определяемый Правительством Российской Федерации;
- минимальная продолжительность дополнительного отпуска определена Правительством Российской Федерации;
- условия предоставления дополнительного отпуска определены Правительством Российской Федерации.

4. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

Отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется при соблюдении следующих условий:

- должность работника включена в список работников, которым установлен ненормированный рабочий день (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников);
- минимальная продолжительность отпуска - 3 календарных дня.

Конкретная продолжительность устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязан предоставлять отпуск независимо от того, привлекался работник к работе в режиме ненормированного рабочего дня или нет.

5. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска отдельным категориям медицинских работников

Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск при наличии следующих условий:

- должность (профессия) работника включена в перечни, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 N 482, приказом Минтруда России от 11.09.2013 N 457н, и по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте выявлены вредные или опасные условия труда;
- должность (профессия) работника включена в перечни, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.12.2021 N 2365;
- работники организаций здравоохранения, поименованные в постановлении Правительства РФ от 03.04.1996 N 391.

Приложение

Контрольные вопросы по проверке соблюдения общих требований по предоставлению времени отдыха, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении обязательных требований.

N	Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, которыми установлены обязательные требования	Ответы на вопросы
			Да/Нет
1	2	3	
1	Работодатель соблюдает запрет о не предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?	Часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации	
2	Работодатель соблюдает запрет о не предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд?	Часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации	
3	Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка?	Статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации	
4	Оплата отпуска произведена не позднее, чем за три дня до его начала?	Часть 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации	
5	Работодатель соблюдает порядок извещения работников о времени начала отпуска - не позднее, чем за две недели до его начала?	Часть 3 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации	
6	Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем?	Часть 1 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации	

7	Работодатель утвердил график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов?	Часть 1 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации	
8	Работодателем предоставляется по заявлению работника оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы:	Часть 3 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации	
8.1	женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него?		
8.2	работникам в возрасте до восемнадцати лет?		
8.3	работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев?		
9	При разделении отпуска на части, хотя бы одна из частей этого отпуска составляет не менее 14 календарных дней?	Часть 1 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации	
10	Работодателем продлен или перенесен на другой срок ежегодный оплачиваемый отпуск в случаях:	Часть 1 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации	
10.1	временной нетрудоспособности работника?		
10.2	исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы?		

11	Разделение отпуска на части производится по соглашению между работником и работодателем?	Часть 1 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации	
12	Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работодателем по их желанию в удобное для них время?	Часть 4 статьи 123, статья 262.1, статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации; подпункт 17 пункта 1 статьи 14, подпункт 13 пункта 1 статьи 15, подпункт 11 пункта 1 статьи 16, подпункт 4 пункта 2 статьи 16, подпункт 3 пункта 3 статьи 16, подпункт 9 статьи 17, подпункт 9 пункта 1 статьи 18, подпункт 10 пункта 1 статьи 19 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ «О ветеранах»; часть 3 статьи 8 Закона Российской Федерации от 15.01.1993 N 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»; подпункт 1 части 1 статьи 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»; пункт 5 части 1 статьи 14, пункт 1 части 3 статьи 15 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (далее - Закон Российской Федерации N 1244-1); пункт 15 части 1 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» (далее - Федеральный закон N 2-ФЗ)	
13	Работодателем соблюдаются требования законодательства при исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск?	Статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации	

14	Предоставляет ли работодатель ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 и более календарных дней работникам, занятым на работах с вредными 2, 3 или 4 степени и (или) опасными условиями труда, определенными по результатам специальной оценки условий труда, согласно трудовым договорам указанных работников и на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора?	Часть 1 статьи 116, части 1 и 2 статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации	
14.1	Предоставляет ли работодатель ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, имеющим особый характер работы?	Часть 1 статьи 116, часть 1 статьи 118 Трудового кодекса Российской Федерации	
14.2	Предоставляет ли работодатель ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем?	Часть 1 статьи 116, часть 1 статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации	
14.3	Предоставляет ли работодатель ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?	Часть 1 статьи 116, абзацы первый, третий - пятый части 5 статьи 302 Трудового кодекса Российской Федерации	
15	Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно?	Часть 1 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации	
16	Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются?	Статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации	

17	Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:	Часть 3 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации	
17.1	работникам в возрасте до восемнадцати лет?		
17.2	работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?		
18	При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском?	Часть 2 статьи 120 Трудового кодекса Российской Федерации	
19	Предоставлен ли работнику в течение установленного для него рабочего дня (смены), превышающих четыре часа, перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается?	Часть 1 статьи 108 Трудового кодекса Российской Федерации	
20	Исполняется ли работодателем обязанность обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно?	Часть 3 статьи 108 Трудового кодекса Российской Федерации	
20.1	Установил ли работодатель в правилах внутреннего трудового распорядка перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, а также места для отдыха и приема пищи?	Часть 3 статьи 108 Трудового кодекса Российской Федерации	

21	Предоставляет ли работодатель работникам ежедневный (междусменный) отдых продолжительностью не менее установленной правилами внутреннего трудового распорядка и нормативными правовыми актами, регулирующими особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников?	Часть 5 статьи 103, абзац третий части 1 статьи 107, часть 4 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации; пункты 4, 21, 43, 44, 47 - 52 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, утвержденных приказом Минтранса России N 339; пункт 18 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утвержденных приказом Минтранса России N 424; пункт 14 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденных приказом Минтранса России N 404; пункты 20, 24, 25 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, утвержденных приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020 N 423	
22	Работодатель предоставляет работникам еженедельный непрерывный отдых (выходные дни)?	Статьи 110, 111 Трудового кодекса Российской Федерации	
23	Работодатель предоставляет 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 специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время?	Часть 2 статьи 109 Трудового кодекса Российской Федерации	
24	Работодатель обеспечил оборудование помещений для обогрева и отдыха работников?	Часть 2 статьи 109 Трудового кодекса Российской Федерации	

При составлении настоящих рекомендаций использованы Трудовой кодекс Российской Федерации, Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253, Приказ Роструда от 01.02.2022 № 20 (ред. от 26.07.2024), а также материалы системы «КонсультантПлюс».

Пособие издано в некоммерческих целях отделом правозащитной деятельности Пермского крайсовпрофа.

Ответственный за выпуск – Мизюкин Андрей Сергеевич, заведующий отделом правозащитной деятельности - главный правовой инспектор труда Пермского крайсовпрофа

ПЕРМСКИЙ КРАЕВОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ПЕРМСКИЙ КРАЙСОВПРОФ»

г. Пермь, Комсомольский проспект, 37

Телефон: (342) 212-76-07,
факс: (342) 212-48-83

E-mail: permsovprof@mail.ru

www.permsovprof.ru