**Трудовой кодекс Российской Федерации**

**Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем**

**Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней** *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ).*

**Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления**.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем установлен в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время.

Работники с ненормированным рабочим днем – это работники с особым режимом работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (см. ст. 101 ТК).

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (см. ст. 101 ТК).

В коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка организации-работодателя может предусматриваться продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем с учетом объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и др.

Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 №884в соответствии со ст. 119 ТК утверждены Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

Указанный дополнительный отпуск предоставляется отдельным работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, за работу с ненормированным рабочим днем. Следует иметь в виду, что основным условием предоставления этого дополнительного отпуска является периодическая необходимость выполнения работниками своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Из утвержденных Правил также следует, что перечень должностей работников ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальным нормативным актом работодателя. В данный перечень включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых не поддается точному учету в течение рабочего дня, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. Она (продолжительность) по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. При этом работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

В указанных Правилах предусмотрено, что в случае если дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа. Поскольку из ст. 119 ТК такая норма исключена, представляется, что такой порядок, предусмотренный п.4 Правил, применяться не может, а также не должен вестись учет времени, отработанного сверх нормальной продолжительности рабочего дня (смены).

Следует обратить внимание на то, что право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня, а дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, а при других источниках бюджетного финансирования – соответствующими субъектами (органами власти субъекта РФ или органами местного самоуправления). На практике продолжительность дополнительного отпуска за работу с ненормированным рабочим днем устанавливается соответствующими органами исполнительной власти.

Дополнительные отпуска, установленные трудовым законодательством, должны предоставляться работникам независимо от закрепления в локальных нормативных актах. Эти отпуска должны предоставляться в безусловном порядке, определенном законодательными актами, установившими основания их предоставления и в пределах определенной этими актами продолжительности (постановление Президиума ВС РФ от 14.01.1998 «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второе полугодие 1997 г.»).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем организаций-работодателей, финансируемых из бюджета (федерального, субъекта РФ и органа местного самоуправления), производится в пределах фонда оплаты труда.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам других организаций в соответствии с принятыми в них коллективными договорами и иными локальными нормативными актами, производится за счет собственных средств организаций (работодателей).