

УДК 349.2:331.2

ЦЕЛЕВЫЕ ОТПУСКА, ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ

© **Борхонова Аграфена Ивановна**

магистрант 2-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 67000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

ms.borkhonova@mail.ru

Аннотация. В рамках настоящей статьи находят свое отражение понятие целевых отпусков, их классификация и некоторые особенности. В частности, рассматриваются теоретические и нормативные основы предоставления работающему по трудовому договору лицу целевых отпусков; выделяются их отдельные виды, рассматриваются отдельные правовые положения, характеризующие целевые отпуска с правовой точки зрения. На основании исследованного в научной и учебной литературе материала, а также соответствующих нормативных положений сформулировано собственное определение понятия «целевой отпуск» - это вид отпуска, предоставляемого по заявлению гражданина, работающему по трудовому договору, в связи с определенными событиями (целями), перечень которых предусмотрен трудовым законодательством. Перечисляются статьи Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующие особенности предоставления работникам целевых отпусков.

Ключевые слова: целевой отпуск, классификация, отпуск по семейным и иным уважительным причинам без сохранения заработной платы; учебный (образовательный) отпуск; отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком; педагогический отпуск.

Сегодня право на отпуск воспринимается как неотъемлемая составляющая права на труд, но, как показывает история, существующий порядок прошел длинный и сложный путь от постоянных изменений и дополнений до полного становления в качестве одного из устойчивых элементов трудовых права граждан. Важность данной сферы подтверждается наличием соответствующего положения в Основном законе нашей страны; так, в п. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации регламентировано: «Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск»¹.

В российском трудовом законодательстве существуют различные виды отпусков, которые можно дифференцировать по различным критериям и основаниям. Н. А. Постников предлагает классификацию отпусков по их функционально-целевому назначению: «Различаются отпуска для отдыха и восстановления работоспособности, отпуска для реализации опре-

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (ред. от 4 октября 2022 г.) // Российская газета. 1993. № 237.

деленных специальных целей: для учебы (образования), получения ученой степени, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, по усыновлению, отпуска для лечения и восстановления здоровья и т.д. Цель предоставления отпуска определяет его правовой режим. Внутри каждого вида отпуска возможна и более дробная внутривидовая классификация по различным основаниям ...» [4, с. 8].

Обратимся к понятию специального целевого отпуска; в тексте Трудового кодекса Российской Федерации точного определения нет, но имеются отсылочные нормы, прописывающие отдельные виды отпусков, предоставляемых работнику ввиду определенных обстоятельств, непосредственно не связанных с трудовой деятельностью (в частности, на период обучения, в связи с беременностью и т. д.)¹.

Единого мнения о формулировке определения целевых отпусков нет и в теории. Так, Ш. В. Мамедов пишет: «Целевые отпуска определяются как оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам для учебы, творчества, решения личных проблем: учебные и творческие отпуска, длительные отпуска педагогических работников (ст. 173-176, ст. 335 ТК РФ); отпуска без сохранения заработной платы (неоплачиваемые) для безотлагательного решения семейных, бытовых и других социальных вопросов (ст. 128 ТК РФ)» [5; 28].

Иванова Е. озвучивает более общее понимание рассматриваемого понятия: «Целевые отпуска — это периоды отдыха, предоставляемые гражданам в обязательном порядке на конкретные цели. Все виды целевого отпуска объединяет факт их получения по причине наступление определенного события» [3].

Мы видим, что назначение целевых отпусков — это достижение какой-либо цели, связанной с определенным событием. Исходя из этого, что вполне логично, и формируются виды таких отпусков. Приведем пример: при наступлении периода беременности и родов (конкретное событие) у работницы возникает цель — получить отпуск на этот период, так как трудовая деятельность временно становится невозможной. Существуют и другие причины (цели, события), требующие временного «освобождения» работника от трудовых обязанностей — различные семейные обстоятельства и иные уважительные причины. В тексте закона нет описания особенностей классификации целевого отпуска, а также отсутствует исчерпывающий перечень его видов, но при этом в Трудовом кодексе РФ в разных главах содержатся положения об отпусках, предоставляемых работникам в связи с той или иной целью (ситуацией). Так, в частности:

– ст. 128 ТК РФ регламентирует основания предоставления отпуска без сохранения заработной платы, в число которых закон относит семейные обстоятельства и другие уважительные причины;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 4 августа 2023 г.) // Парламентская газета. 2002. № 2-5.

- ст. 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ предоставляют возможность пользоваться специальными отпусками в образовательных целях;
- ст. 255 ТК РФ предусматривает отпуск по беременности и родам;
- ст. 256 ТК РФ содержит положения об отпуске по уходу за ребенком;
- ст. 335 ТК РФ устанавливает право педагогических работников на длительный отпуск, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года.

Таким образом, можно утверждать, что целевые отпуска можно классифицировать по ситуационному критерию (в зависимости от конкретного обстоятельства, жизненной ситуации работника) на:

- отпуск по семейным и иным уважительным причинам без сохранения заработной платы;
- учебный (образовательный) отпуск;
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребенком;
- педагогический отпуск.

Исходя из вышесказанного, можно сформулировать собственное определение рассматриваемой категории: целевой отпуск — это вид отпуска, предоставляемого по заявлению гражданина, работающему по трудовому договору, в связи с определенными событиями (целями), перечень которых предусмотрен трудовым законодательством.

В данном определении обозначены наиболее общие черты целевых отпусков; так, указанные отпуска носят ситуационный характер (их необходимость обусловлена наступлением того или иного события в жизни работника, например, при наступлении сессии работник-студент имеет право на учебный отпуск), предоставляются только по заявлению работника (закон предоставляет работающему право воспользоваться целевым отпуском, а не обязывает гражданина и работодателя его предоставлять).

Названные характеристики, безусловно, раскрывают отдельные аспекты сущности целевых отпусков, но существуют и иные особенности. Приведем пример: учебные отпуска (в отличие от ежегодных оплачиваемых) предоставляются вне зависимости от того, сколько времени сотрудник проработал в организации (несколько дней или почти год), но только в случае, когда место работы является для него основным (что прописано в ст. 287 ТК РФ).

Как подчеркивает Е. Е. Бородкина: «Учебный отпуск — право любого работника, которое возникает на основании справки-вызова, где в том числе указаны сроки данного отпуска»; такой порядок обоснован необходимостью подтверждения учебного отпуска (справка-вызов из учебного заведения) [2, с. 130].

Подтверждения требует и целевой отпуск, связанный с беременностью и родами: к заявлению работницы нужно приложить выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности (больничный), а также иные документы.

А. Р. Арсеньева пишет по этому поводу: «Любой страховой случай подтверждается документально. Это может быть листок нетрудоспособности, в отдельных случаях соответствующие справки, например о рождении, о постановке на учет в ранние сроки беременности» [1, с. 48].

К особенностям целевых отпусков можно отнести и тот факт, что их отдельные виды могут быть и не персонифицированными, то есть «не привязанными» исключительно к работающему гражданину.

Отсутствие строгой «привязки» свойственно отпуску по уходу за ребенком — как устанавливает ст. 256 ТК РФ: «Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком».

М. Б. Тогузова и А. Р. Кочиев добавляют: «Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка. На период отпуска сохраняется место работы (должность)» [6, с. 182].

Обобщая вышесказанное, можно отметить, что целевые отпуска представляют собой отдельный вид временного освобождения работающего лица от трудовой деятельности на основании наступивших событий, предусмотренных трудовым законодательством; такие отпуска имеют свои особенности, обусловленные тем или иным событием, имеющим место в жизни работника.

Литература

1. Арсеньева А. Р. Отпуск по беременности и родам. И не только // Бюджетный учет. 2019. № 5(173). С. 48–53.
2. Бородкина Е. Е. Учебный отпуск: нюансы предоставления и последствия нарушения законодательства // Закон. Право. Государство. 2019. № 3(23). С. 128–131.
3. Иванова И. Предоставление и порядок оформления целевого отпуска // Налоги и бухгалтерия. Онлайн-журнал. URL: <https://online-buhuchet.ru/celevoj-otpusk> (дата обращения: 21.09.2023).
4. Постников Н. А. Виды и классификация отпусков в Российской Федерации: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2015. 29 с.
5. Мамедов Шамси Вахид оглы. Правовое регулирование отпусков по законодательству Российской Федерации и Азербайджанской Республики: сравнительная характеристика: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2017. 209 с.
6. Тогузова М. Б., Кочиев А. Р. Особенности предоставления специальных отпусков женщинам и лицам с семейными обязанностями // Актуальные проблемы права: сборник научных статей магистрантов. 2019. Вып. 4. С. 181–183.

TARGETED VACATIONS, THEIR CLASSIFICATION AND FEATURES

Borkhonova Agrafena Ivanovna

2 year master's student of the Faculty of Law

Buryat State University

Ulan-Ude, Russia

ms.borkhonova@mail.ru

Abstract. Within the framework of this article, the concept of targeted vacations, their classification and some features are reflected. In particular, the theoretical and regulatory bases for granting targeted vacations to a person working under an employment contract are considered; their separate types are distinguished, separate legal provisions characterizing targeted vacations from a legal point of view are considered. Based on the material studied in the scientific and educational literature, as well as the relevant regulations, a proper definition of the concept of «targeted leave» is formulated - this is a type of leave granted at the request of a citizen working under an employment contract in connection with certain events (goals), the list of which is provided by labor legislation. The articles of the Labor Code of the Russian Federation regulating the specifics of providing employees with targeted vacations are listed.

Keywords: targeted leave, classification, leave for family and other valid reasons without pay; study (educational) leave; maternity leave; parental leave; pedagogical leave.