

Конвенция об оплачиваемых отпусках

(пересмотренная в 1970 году)¹

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созданная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 3 июня 1970 года на свою пятьдесят четвертую сессию, постановив принять ряд предложений об оплачиваемых отпусках, что является четвертым пунктом повести дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот семидесятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией (пересмотренной) 1970 года об оплачиваемых отпусках:

Статья 1

Положения Конвенции осуществляются путем национального законодательства в той мере, в какой они не проводятся в жизнь иным путем: посредством коллективных договоров, арбитражных решений, судебных решений или официальными органами по установлению заработной платы или любым другим путем, соответствующим практике данной страны с учетом существующих в ней условий.

Статья 2

- Конвенция применяется ко всем работающим по найму лицам, за исключением моряков.
- По мере необходимости, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, компетентным органом власти или соответствующим аппаратом в каждой стране могут быть приняты меры с целью исключения из сферы применения Конвенции отдельных категорий лиц, работающих по найму, в отношении которых возникают особые серьезные проблемы, касающиеся ее применения или законодательных или конституционных вопросов.
- Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в первом докладе о применении Конвенции, представляемом согласно статье 22 Устава Международной Организации Труда, перечисляет любые категории, которые могли быть исключены в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, с указанием причин такого исключения, а в последующих докладах сообщает о состоянии своего законодательства и о *своей* практике в отношении исключенных категорий, а также о том, в какой степени Конвенция проведена в жизнь или проведение ее предполагается в отношении таких категорий.

Статья 3

- Каждое лицо, к которому применяется настоящая Конвенция, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности.
- Каждый Член Организации, ратифицирующий Конвенцию, указывает продолжительность отпуска в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации.
- Отпуск ни в коем случае не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы.
- Каждый Член Организации, ратифицировавший Конвенцию, может впоследствии, в новом заявлении, уведомить Генерального Директора Международного Бюро Труда о том, что он устанавливает более длительный отпуск, чем тот, который был указан при ратификации.

Статья 4

- Лицо, продолжительность работы которого в течение любого года меньше той, которая требуется для приобретения права на полный отпуск, предусмотренный в предыдущей статье, имеет право за такой год на оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы в течение этого года.
- Выражение “год” в пункте 1 настоящей статьи означает календарный год или любой период такой же продолжительности, определенный компетентным органом власти или другим соответствующим органом каждой страны.

Статья 5

- Для получения права на любой ежегодный оплачиваемый отпуск может требоваться минимальный период работы.
- Продолжительность любого такого периода работы определяется компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, но не должна превышать шести месяцев.
- Метод подсчета продолжительности периода работы в целях признания права на отпуск устанавливается компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.
- В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, отсутствие на работе по таким причинам, не зависящим от заинтересованного работающего по найму лица, как болезнь, несчастный случай или отпуск по беременности и родам, засчитывается в стаж работы.

Статья 6

- Официальные и традиционные праздничные и нерабочие дни, независимо от того, приходится ли они на период ежегодного отпуска или нет, не засчитываются как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного пунктом 3 статьи 3 настоящей Конвенции.
- В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, периоды нетрудоспособности, вызываемой болезнью или несчастным случаем, могут не засчитываться как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного пунктом 3 статьи 3 настоящей Конвенции.

Статья 7

- Каждое лицо, пользующееся отпуском, предусмотренным в данной Конвенции, получает за полный период этого отпуска по крайней мере свою нормальную или среднюю заработную плату (включая эквивалент наличными любой части этого вознаграждения, которая обычно выдается натурой и которая не является постоянной выплатой, производимой независимо от того, находится ли данное лицо в отпуске или нет), подсчитанную в соответствии с методом, определяемым компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.
- Суммы, причитающиеся к выплате в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, выплачиваются заинтересованному лицу до отпуска, если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся этого лица и работодателя.

Статья 8

- Разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть раз решена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.
- Если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся работодателя и заинтересованного работающего по найму лица, и при условии что продолжительность работы такого лица дает ему право на это, одна из таких частей отпуска состоит по крайней мере из двух непрерывных рабочих недель.

Статья 9

- Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, упомянутая в пункте 2 статьи 8 настоящей Конвенции, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, и остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск.
- Любая часть ежегодного отпуска сверх определенной минимальной продолжительности может быть отложена с согласия заинтересованного лица, работающего по найму, на период, превышающий тот, который указан в пункте 1 настоящей статьи, но не выходящий за определенный предел.
- Минимум и предел времени, упомянутые в пункте 2 настоящей статьи, определяются компетентным органом после консультации с заинтересованными организациями работодателей и работников или посредством коллективных переговоров или таким другим методом, соответствующим национальной практике, который может быть совместим с национальными условиями.

Статья 10

- Период, когда предоставляется отпуск, если он не устанавливается правилами, коллективным соглашением, арбитражным решением или иными способами, соответствующими национальной практике, определяется работодателем после консультаций с заинтересованным лицом, работающим по найму, или с его представителями.
- При определении периода, когда предоставляется отпуск, следует учитывать требования работы *и* возможности для отдыха, имеющиеся у лиц, работающих по найму.

Статья 11

Работающему по найму лицу, проработавшему минимальный период, соответствующий тому, который может требоваться в силу пункта 1 статьи 5 настоящей Конвенции, предоставляется после прекращения работы оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который он еще не получил отпуска, или вместо этого ему выплачивается компенсация или предоставляется эквивалентное право на будущий отпуск.

Статья 12

Соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный пунктом 3 статьи 3 настоящей Конвенции, или о не использовании такого отпуска с заменой его компенсацией, или иным образом, в соответствии с национальными условиями, признаются недействительными или запрещаются.

Статья 13

Компетентный орган власти или другой соответствующий орган в каждой стране могут устанавливать специальные правила в отношении тех случаев, когда работающее по найму лицо занимается в период отпуска деятельностью, связанной с получением дохода, противоречащей цели отпуска.

Статья 14

Эффективные меры, соответствующие методам проведения в жизнь положений Конвенции, принимаются для обеспечения надлежащего применения и проведения в жизнь правил или положений об оплачиваемых отпусках с помощью должной инспекции или иным образом.

Статья 15

- Каждый Член Организации может принимать обязательства по настоящей Конвенции раздельно:
 - в отношении лиц, работающих по найму в секторах экономики, иных чем сельское хозяйство;
 - в отношении лиц, работающих по найму в сельском хозяйстве.
- Каждый Член Организации оговаривает при своей ратификации, принимает ли он обязательства Конвенции в отношении лиц, перечисленных в подпункте *а)* пункта 1 настоящей статьи, в отношении лиц, перечисленных в подпункте *б)* пункта 1 настоящей статьи, или в отношении и тех и других.
- Каждый Член Организации, который при ратификации принял обязательства настоящей Конвенции только в отношении лиц, перечисленных в подпункте *а)* пункта 1 настоящей статьи, или лиц, перечисленных в подпункте *б)* пункта 1 настоящей статьи, может впоследствии уведомить Генерального Директора Международного Бюро Труда о том, что он принимает обязательства Конвенции в отношении всех лиц, к которым применяется настоящая Конвенция.

Статья 16

Настоящей Конвенцией пересматриваются Конвенция 1936 года об оплачиваемых отпусках, а также Конвенция 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве при следующих условиях:

- принятие обязательств по настоящей Конвенции в отношении лиц, работающих по найму в секторах экономики, иных чем сельское хозяйство, Членом Организации, являющимся участником Конвенции 1936 года об оплачиваемых отпусках, автоматически влечет за собой немедленную денонсацию этой последней Конвенции;
- принятие обязательств по настоящей Конвенции в отношении лиц, работающих по найму в сельском хозяйстве, Членом Организации, являющимся участником Конвенции 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве автоматически влечет за собой немедленную денонсацию этой последней Конвенции;
- вступление в силу настоящей Конвенции не означает закрытия Конвенции 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве для дальнейшей ратификации.

Статья 17

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 18

- Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.
- Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификация двух Членов Организации.
- Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 19

- Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.
- Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 20

- Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.
- Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 21

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 22

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда сочтет это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 23

- В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:
 - ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 19, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
 - начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.
- Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 24

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

^[1] Дата вступления в силу: 30 июня 1973 года