



«ЗНАНИЕ – СИЛА!»

Информационный листок Астраханской городской организации Общероссийского Профсоюза образования

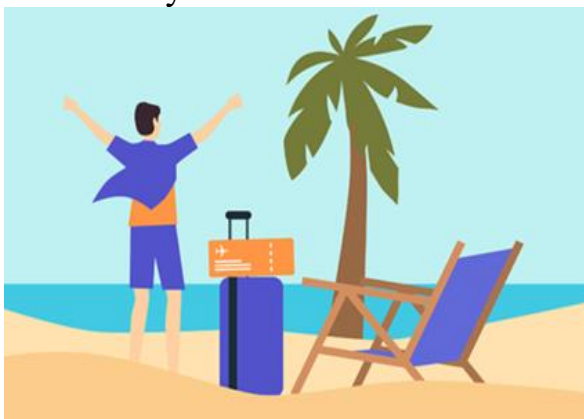
№ 28, ноябрь 2022г.

ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК

Заканчивается календарный год, а значит подходит время для составления графика отпусков на 2023 год. Давайте рассмотрим некоторые особенности, связанные с предоставлением отпуска, которому посвящена глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ).

Работникам согласно статьи 114 ТК РФ предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный отпуск состоит из основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых отдельным категориям работников в определенных законом случаях.



Право на отпуск не зависит от места работы, занимаемой должности или срока трудового договора. Отпуск предоставляется за каждый рабочий год, который составляет 12 месяцев и его исчисление (в отличие от календарного года) начинается со дня поступления на работу. Следующий рабочий год начинается сразу после окончания предыдущего.

Если у работника были периоды времени, которые не включаются в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск (например, отпуск за свой счет более 14 календарных дней), время начала исчисления следующего рабочего года сдвигается на количество дней, подлежащих исключению из стажа для отпуска.

Например, работник поступил на работу 01.09.2021 года, его рабочий год будет окончен 31.08.2022 года. Если за период с 01.09.2021 года по 31.08.2022 года у работника был отпуск за свой счет продолжительностью 28 дней, то на 14 дней начало следующего рабочего года сдвигается. Таким образом, следующий рабочий год начнется у этого работника с 15.09.2022г.

Ознакомиться с предыдущими выпусками информационного листка «Знание – сила!» можно на сайте Астраханской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, отсканировав QR-код:



Какая продолжительность ежегодного основного отпуска?

По общему правилу, установленному статьей 115 ТК РФ, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

В установленных законодательством случаях отдельным категориям работников предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск:

| Категория работников | Продолжительность отпуска | Нормативно-правовой акт |
|--|--|--|
| Педагогические работники | 42/56 календарных дней (зависит от должности и типа образовательного учреждения) | Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» |
| Работники в возрасте до 18 лет | 31 календарный день | Ст. 276 ТК РФ |
| Инвалиды всех групп | 30 календарных дней | Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» |
| Спасатели | 30/35/40 суток (зависит от стажа работы) | Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» |
| Государственные и муниципальные служащие | 30 календарных дней | Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» |

Какая продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков?

Согласно ТК РФ, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются, в том числе, отдельным категориям медицинских работников, спортсменам, тренерам, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работающим в представительствах РФ за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями.

В сфере образования ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

| Категория работников | Количество дней отпуска | Нормативно-правовой акт |
|---|--|-------------------------|
| Работники с ненормированным рабочим днем | Не менее 3 календарных дней (конкретная продолжительность устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка) | Ст. 119 ТК РФ |
| Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 7 календарных дней (конкретная продолжительность устанавливается трудовым договором) | Ст. 117 ТК РФ |

Как исчисляется общая продолжительность ежегодного отпуска?

Количество дней основного оплачиваемого отпуска и всех дополнительных отпусков, которые положены работнику, суммируется. Иными словами, если работнику установлен ненормированный рабочий день, за который ему положен отпуск в количестве 3 календарных дней, а продолжительность его основного отпуска составляет - 28, то общая продолжительность отпуска для работника составит 31 календарный день.

Можно ли продлить или перенести отпуск из-за болезни, наступившей во время отпуска?

Да, а также в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ, а именно:

- ❖ в случае исполнения работником государственных обязанностей во время отпуска;
- ❖ в случае несвоевременной оплаты времени отпуска (не менее, чем за 3 календарных дня до его начала);
- ❖ в случае несвоевременного извещения о дате начала отпуска (не менее, чем за 2 недели до начала отпуска работник должен быть ознакомлен с соответствующим приказом).

Может ли работодатель отозвать работника из отпуска?

Работодатель может это сделать, но только с согласия работника, которое необходимо зафиксировать письменно.

Оставшаяся 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.

Можно ли разделить отпуск на части?

Согласно статье 125 ТК РФ разделение отпуска на части возможно только по согласию между работником и работодателем.

Продолжительность одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.



Работодатель обязан учитывать мнение работника, предоставляя отпуск?

Предоставляя отпуск работникам, работодатель обязан учитывать пожелания только льготных категорий, к которым относятся:

- ❖ работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- ❖ родители (опекуны, попечители, приемные родители) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- ❖ работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- ❖ работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР» (при наличии гражданства РФ) (Федеральный закон от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- ❖ работники, отозванные из отпуска в текущем рабочем году (ст. 125 ТК РФ);
- ❖ некоторые категории граждан, подвергшиеся радиационному воздействию, некоторые категории, определенные Законом о ветеранах, граждане, имеющие определенные государственные награды.

Обязан ли работодатель заменить работнику отпуск денежной компенсацией?

По смыслу статьи 126 ТК РФ это не является обязанностью работодателя. В отношении же определённых категорий работников наоборот запрещено заменять отпуск денежной компенсацией. К таким категория относятся беременные, лица в возрасте до 18 лет, за работу в особых условиях труда (в отношении дополнительного отпуска), работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в отношении дополнительного отпуска за вредность).

Информация подготовлена юрисконсультom – правовым инспектором АГТОП Урмановой А.Д.

Для получения юридических консультаций звоните по номеру телефона **51-79-49**.

Ознакомиться с предыдущими выпусками информационного листка «Знание – сила!» можно на сайте Астраханской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, отсканировав QR-код:

