|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 333_1.jpg | **Омская областная организация**  **Профессионального союза**  **работников народного образования и науки**  **Российской Федерации** Экспресс-информация Лицензия ИД 00342 от 27.10.99 Министерства  Российской Федерации по делам печати,  телерадиовещания и средств массовых коммуникаций | **№ 23**  **2024** |

**Разъяснения об отпусках**

****

**Омск – 2024**

**Наступает период отпусков.**

**В связи с этим, напоминаем основные права и гарантии**

**при их предоставлении**

В соответствии со [ст. 107](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100754) ТК РФ отпуск является одним из видов времени отдыха. Отпуск – это предоставляемое работнику ежегодное время отдыха, оплачиваемое работодателем, у которого трудится работник. В течение данного периода времени работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору ([ч. 5 ст. 37](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=2875&dst=100146) Конституции РФ, [абз. 6 ч. 1 ст. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100168) ТК РФ).

Право на отпуск возникает у работника независимо от степени занятости работника (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (по месту нахождения работодателя или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора   
и иных обстоятельств.

Отпуск предоставляется всем работникам, в том числе:

– работающим по совместительству ([ч. 2 ст. 287](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=1098) ТК РФ);

– сезонным работникам ([ст. 295](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=101741) ТК РФ);

– лицам, с которыми заключён срочный трудовой договор на срок до двух месяцев ([ст. 291](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=101728) ТК РФ);

– надомникам ([ч. 4 ст. 310](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=1137) ТК РФ);

– дистанционным работникам.

Отпуск не предоставляется лицу, которое выполняет работу на основании гражданско-правового договора ([абз. 4 ч. 8 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=148) ТК РФ).

На время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок ([ст. 114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100800) ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ. Это следует из [ст. 334](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=101882) ТК РФ и [п. 3 ч. 5 ст. 47](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=461363&dst=100670) Закона об образовании. Руководителям образовательных организаций, их заместителям, а также руководителям структурных подразделений указанных организаций и их заместителям данный отпуск предоставляется так же, как   
и педагогическим работникам. Это предусмотрено [ч. 7 ст. 51](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=461363&dst=100722) и [ч. 4 ст. 52](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=461363&dst=100734) Закона об образовании, [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=215215&dst=100005) Постановления Правительства РФ от 14.05.2015   
№ 466. В соответствии с [Приложением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=215215&dst=100015) к названному Постановлению продолжительность ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска перечисленных категорий работников в зависимости от их должности, особенностей деятельности, а также вида образовательной организации составляет 42 или 56 календарных дней.

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

По соглашению сторон отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев ([ч. 2 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=622) ТК РФ).

Отдельным категориям работников, указанным в [ч. 3 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100834) ТК РФ, работодатель обязан предоставить отпуск до истечения шести 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; в других случаях, предусмотренных федеральными законами).

Законом не предусматривается предоставление отпуска «пропорционально отработанному времени». Поэтому работодатели обязаны предоставлять отпуска **полной продолжительности,** даже в случаях, когда работник использует отпуск **«авансом».**

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. [Нерабочие праздничные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100775) (ст. 112 ТК РФ), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, **в число календарных дней отпуска не включаются**.

Уволить по инициативе работодателя работника, находящегося в отпуске, **нельзя** (кроме случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) ([ч. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=510) ТК РФ). Работник во время нахождения в отпуске может подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Отпуск, если есть соглашение сторон, могут предоставить по частям. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней ([ч. 1 ст. 115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100803), [ч. 2 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=622), [ч. 1 ст. 125](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100854) ТК РФ). Количество частей отпуска законодательно не установлено.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков), установленной у данного работодателя. Это следует из [ч. 4 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100834), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=624), [2 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100842) ТК РФ.

Согласно [ч. 1 ст. 121](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=616) ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

– время фактической работы;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные и другие предоставляемые работнику дни отдыха.

По мнению Минтруда России, в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается также время простоя, в том числе по вине работника ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QSA&n=184669&dst=100004) от 10.04.2019 № 14-2/В-260);

– 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;

– период [приостановления трудового договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=3068).

Ежегодный оплачиваемый **отпуск должен быть перенесён на другой срок**, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника,   
в случаях:

– временной нетрудоспособности работника ([абз. 2 ч. 1 ст. 124](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100847) ТК РФ);

– исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы ([абз. 3 ч. 1 ст. 124](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=628) ТК РФ);

– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами ([абз. 4 ч. 1 ст. 124](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=629) ТК РФ).

В соответствии со ст. 125 ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается **только с его согласия**, неиспользованная 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;

– работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В **исключительных случаях** (законодательно не установлены), когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (индивидуального предпринимателя), **с согласия работника** отпуск **может быть перенесен на следующий рабочий год**, но в этом случае отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Это следует из [ч. 3 ст. 124](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=631) ТК РФ.

Кроме того, если работнику **своевременно не была произведена** [**оплата**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=15&dst=100224) **за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала**, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный   
с работником ([ч. 2 ст. 124](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=630) ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная [компенсация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=100009&dst=100088) за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска   
**в течение двух лет подряд**, а также непредоставление его работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ([ч. 4 ст. 124](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100852) ТК РФ). За нарушение данного требования возможно привлечение к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475133&dst=7444) КоАП РФ, а при повторном совершении аналогичного правонарушения – по [ч. 2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475133&dst=7446) КоАП РФ.

**Важно!**

С 1 сентября 2024г. применяется [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=473897) Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках». Постановление действует по 31 августа 2029 г.

Действие настоящего Постановления в части **должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями** распространяется на правоотношения, возникшие со дня вступления в силу Постановления Правительства РФ от 21 февраля 2022 г.   
№ 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» – [**02.03.2022**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=22472&dst=100080).

**Омская областная организация Профессионального союза работников**

**народного образования и науки Российской Федерации**

Наш адрес: 644024, Омск, проспект Карла Маркса,4,

кабинеты: 306, 311, 312, 337, 338, 339, 340.

Телефоны:

председатель Омской областной организации Профессионального союза

работников народного образования и науки РФ

Евгений Фёдорович Дрейлинг (3812) 31-88-27;

заместители председателя:

Леонид Михайлович Сивирин (3812) 31-46-75;

Ирина Васильевна Белоконь (3812) 31-26-93;

правовой инспектор труда

Леонид Михайлович Сивирин (3812) 31-46-75;

технический инспектор труда

Василий Васильевич Смирнов (3812) 31-79-48;

Главный специалист

Полина Борисовна Карась (3812) 31-84-11;

ведущий специалист

Светлана Юрьевна Ефремова (каб. 309, тел. (3812) 31-81-40;

ведущий специалист по информационной работе

Вера Анатольевна Брагина (3812) 31-81-40;

заведующий финансовым отделом

Константин Владимирович Иванов (3812) 31-72-47.;

ведущий специалист

Юлия Алексеевна Ерошенко (3812) 31-72-47.

С нами также можно связаться по Е-mail: nauka@omskprof.ru

Омская областная организация Профсоюза представлена

в Интернете:http://www.eseur.ru/omskiy/

Ответственный за выпуск

Л.М. Сивирин,

заместитель председателя облпрофорганизации,

правовой инспектор.

Подписано к печати 28.05.2024 г.

Гарнитура Times New Roman.

Формат бумаги А5. Тираж 60 экз.