

## В отпуск по графику

За второй и последующий годы работники уходят в отпуска согласно графику, составленному на предприятии не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Работник не может не пойти в отпуск в указанное в графике время, также, как и работодатель не может не предоставить запланированный отпуск. До составления и утверждения графика работодатель должен выяснить пожелания работников о наиболее удобном для них времени использования отпуска и, сообразуясь с условиями деятельности организации, по возможности удовлетворить пожелания работников, учитывая и время, когда работник использовал предыдущий отпуск. Пожелания отдельных работников работодатель по закону обязан учесть (согласители, ежегодные оплачиваемые отпуска которым предоставляются одновременно с отпуском по основной работе; несовершеннолетние; работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев и др.). При этом, если, к примеру, несовершеннолетний заявил о желании отгулять отпуск в июле, а после утверждения графика отпусков передумал и потребовал перенести отпуск на сентябрь, - это требование уже не является для работодателя обязательным.

## Меняем график!

График отпусков может изменяться как по субъективным, так и по объективным причинам. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (ст. 124 ТК РФ). Важной гарантией права на отдых является норма ч. 4 ст. 124 ТК о запрещении непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Этим категориям работников отпуск в любом случае должен предоставляться ежегодно. В отношении всех иных работников действует правило о запрещении непредоставления отпуска в течение двух лет подряд.

Статья 124 ТК РФ закрепляет обязанность, ко-

торую не исполняют большинство работодателей: обязанность уведомить работника за 2 недели до начала отпуска. Что может повлечь данное нарушение, также как и нарушение обязанности оплаты отпуска за 3 дня до его начала? Отпуск может быть перенесен. Перенос отпуска в этих случаях предполагает, что теперь устанавливается другое время отпуска по сравнению с тем, которое предусмотрено графиком отпусков. Теперь перенос отпуска осуществляется по соглашению сторон. Данное обстоятельство может быть использовано в свою пользу теми работниками, которые были недовольны графиком отпусков.

## Хочу деньгами!

На практике отдельные работодатели нарушают законодательство, заменяя половину, а то и весь отпуск работника денежной компенсацией. Трудовой кодекс разрешает замену, но устанавливает ряд ограничений. Замена может быть только часть отпуска, превышающая двадцать восемь календарных дней. При этом всяческая замена запрещена в отношении отпусков несовершеннолетних и беременных женщин. Замена отпуска производится по письменному заявлению работника, если работодатель не возражает.

А как быть в той ситуации, когда работник не был в отпуске 2 года? Можно ли заменить один отпуск денежной компенсацией, а другой предоставить в натуре? Трудовой кодекс разрешил этот остро стоявший ранее на практике вопрос: при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. То есть если у работника накопилось 2 отпуска по 28 календарных дней, то ни один день из 56 заменить не получится. Исключение составляют случаи увольнения, когда допускается выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск.



## Предоставление отпуска работнику

Каждый работник заинтересован обустроить свою профессиональную и личную жизнь с максимальным комфортом. Хорошо оплачиваемая работа дает возможность отправляться в путешествия, смотреть мир. Это греет работника весь трудовой год. но НКО выигрывает новый конкурс и получает новое финансирование: проект не может ждать, когда главный бухгалтер или руководитель вернутся из отпуска, при этом закон соблюдать необходимо в любом случае.

Право на отпуск закреплено в ст. 37 Конституции РФ: работающему по трудовому договору гарантируется установленная законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемые ежегодные отпуска.

Данное право отражено и в ст. 114 Трудового кодекса РФ, где сказано, что работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 114 ТК не дает определения отпуска. Как разновидность времени отдыха отпуск представляется собой время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Трудовой кодекс предусматривает, что продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Отпуск такой продолжительности предоставляется всем работникам, если они не имеют права на удлиненный основной или на дополнительный отпуск. Продолжительность отпуска не зависит от режима труда. Основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется как работникам, работающим полное рабочее время, так и лицам, работающим на условиях неполного рабочего времени.

## Отпуск целиком

Практика показывает, что работодатели стараются всячески избегать предоставления работникам отпуска целиком. Без сомнений, работодателю крайне невыгодно оставаться, к примеру, без бухгалтера на все 28 календарных дней или без юриста, если его услуги требуются по проекту ежедневно. Чаще всего отпуск в коммерческих структурах изначально разбивается на две части по 14 дней, но бывает, что он составляет по трудовому договору всего 14

дней. Работодатели стремятся закрепить укороченный отпуск в локальных нормативных актах, чтобы сформировать у работников ощущение законности своих действий. Естественно, никакие локальные акты не придают данному нарушению трудовых прав работников законные формы. Отпуск не может быть меньше 28 календарных дней - это минимальная продолжительность. Отдельным категориям работников Трудовой кодекс устанавливает удлиненную продолжительность отпуска. Удлиненные отпуска в соответствии с законодательством предоставляются лицам моложе 18 лет (31 календарный день), инвалидам - не менее 30 календарных дней; судьям - 30 рабочих дней и ряду других категорий работников.

## Отпуск по частям

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность разделения отпуска на части. Зачастую это удобно и работникам, и работодателям. Закон не регламентирует, на сколько частей можно разделить отпуск. Установлено лишь одно ограничение, что одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125).

На тот случай, если работодатель крайне нуждается в «отдыхающем» работнике, законодатель предусмотрел возможность отзыва работника из отпуска. Но при этом установил ограничение, что такой отзыв возможен только при согласии самого работника. Отказ работника от выхода на работу в связи с отзывом его из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применение к нему мер дисциплинарного взыскания.

Отзыв из отпуска влечет за собой перерасчет заработной платы. Обычно заработная плата за период неиспользованного отпуска засчитывается в счет заработной платы, которую работник должен получить, выйдя на работу. При получении работником неиспользованной части отпуска расчет оплаты этого периода производится заново.

## Право на отпуск

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. При этом ТК РФ закрепляет обязанность работодателя предоставить отпуск отдельным категориям работников по их заявлению и до истечения

указанного выше срока. Это несовершеннолетние, женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; лица, работающие по совместительству, если они уходят в отпуск по основному месту работы и др. Продолжительность отпуска, предоставляемого до истечения рабочего года, должна быть равна полной продолжительности ежегодного отпуска. Соответственно, и средний заработок выплачивается за весь период отпуска, предоставленного работнику.

В том случае, если работник отработал, к примеру, неделю, и написал заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, при условии, что работник не входит в число вышеперечисленных категорий, работодатель может предоставить ему отпуск или отказать в нем. Если добрый работодатель все же идет навстречу «уставшему» работнику, то рискует увидеть у себя на рабочем столе новое заявление от данного работника, теперь уже заявление об увольнении по собственному желанию. И тогда перед работодателем встает вопрос о возврате выплаченных работнику сумм, так как ему был предоставлен оплачиваемый отпуск. Статья 137 Трудового кодекса позволяет работодателю произвести удержание сумм из заработной платы работника для погашения его задолженности за неотработанные дни отпуска. Удержание не может производиться, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса.

Важно решить вопрос о том, можно ли работнику, отработавшему 6 месяцев, написать заявление и на следующий день уйти в отпуск? С одной стороны, самовольный уход работника в отпуск следует рассматривать как прогул, дающий основание для его увольнения (подп. «д» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2). С другой стороны, в графике отпусков данный работник не значится. Получается, что по истечении 6 месяцев у работника возникло право на отпуск, а у работодателя - обязанность его предоставить. Если сроки не оговорены сторонами, то уволить работника за прогул, в случае самостоятельного определения времени отпуска и ухода с предупреждением, будет неправомерно. Избежать этой ситуации позволит включение нового работника в утвержденный на предприятии график отпусков.