



Профессиональный союз работников народного образования и науки

Российской Федерации

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 1

(часть 1)

ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

работников образовательных учреждений.

КАЛУГА,

июнь 2021 г.

Уважаемые коллеги!

На сегодняшний день многих членов профсоюза, педагогических работников, руководителей общеобразовательных учреждений интересует тема предоставления ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков в полном объеме в соответствии графиками отпусков работникам общеобразовательных организаций.

Данный информационный бюллетень разъяснит нормативно-правовую базу и ответит на вопросы со ссылкой на имеющиеся нормативные правовые акты, разъясняющие письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, с рассмотрением конкретных примеров.

Рекомендуем председателям рай(гор) организаций Профсоюза, внештатным правовым инспекторам труда Профсоюза довести данный бюллетень до сведения руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций.

Председатель

М.П.Пономарева

СОДЕРЖАНИЕ:		
№	Название раздела	Стр.
1.	Ежегодные оплачиваемые отпуска	4-6
2.	Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам	6-11
3.	Дополнительные отпуска работникам образовательных организаций. Другие дополнительные отпуска.	11-17
4.	Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков	17-20
5.	Предоставление отпуска: порядок действий работодателя.	20
6.	Специальные категории работников с правом выбора времени отпуска.	21
7.	Нерабочие праздничные дни или перенесенные выходные дни во время отпуска	22
8.	Разделение отпуска на части	23
9.	Отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска	24-26
10.	Продление или перенесение отпуска	26-27
11.	Длительный отпуск педагогических работников	27-32
12.	Предоставление отпуска с последующим увольнением	32-33

Ежегодные оплачиваемые отпуска.

! Ежегодный отпуск - один из основных видов времени отдыха, направленный на восстановление трудоспособности работников.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска можно подразделить на две группы: отпуска общей продолжительности- 28 календарных дней и удлиненные отпуска, предоставляемые отдельным категориям работникам. Удлиненные ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются отдельным категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

Правовая база: Конституцией Российской Федерации п. 5 ст. 37 каждому гражданину, работающему по трудовому договору, гарантируется оплачиваемый ежегодный отпуск.

В соответствии со ст. 107 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее- ТК РФ) отпуск является одним из видов времени отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

Нормы Трудового кодекса Российской Федерации соответствуют практически всем положениям Конвенции № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках» (ратифицирована Федеральным законом от 01.07.2010 № 139-ФЗ), вступившей в силу для Российской Федерации 6 сентября 2011 г. в части предоставления оплачиваемых отпусков.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ. Это следует из ст. 334 ТК РФ и п. 3 ч. 5 ст. 47 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 и ч. 4 ст. 52 Закона об образовании, п. 1 Постановления Правительства РФ от

14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Надо отметить тот факт, что отпуск предоставляется всем работникам, работающим по трудовым договорам: работающим по совместительству (ч. 2 ст. 287 ТК РФ); сезонным работникам (ст. 295 ТК РФ); лицам, с которыми заключен срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев (ст. 291 ТК РФ); надомникам (ч. 4 ст. 310 ТК РФ);

- дистанционным работникам (ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ).

Напоминаем: *отпуск не предоставляется лицу, которое выполняет работу на основании гражданско-правового договора (абз. 4 ч. 8 ст. 11 ТК РФ).*

ВАЖНО: На время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 114 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 Трудового кодекса РФ).

Лицам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный отпуск длительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Гражданским служащим положено 30 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска (п. 3 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

Отпуск работающих инвалидов должен быть не менее 30 дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Пример: гардеробщнице (ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней) установлена группа инвалидности, необходимо увеличить продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска до 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона № 181-ФЗ). Данное изменение следует внести в трудовой договор, а также в график отпусков.

Пример: педагог является инвалидом, которым полагается два дня к отпуску (не менее 30 календарных дней). В соответствии с ч.1 ст. 115 ТК РФ (ч. 5 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов) инвалидам полагается ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, т.е. не менее чем на два дня больше по сравнению с отпуском, предоставляемым в общем случае. По мнению Минтруда, при предоставлении такому лицу отпуска как педагогическому работнику (42 или 56 календарных дней) работодатель одновременно выполняет и требование указанной нормы. Следовательно, в данной ситуации увеличивать ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогического работника как минимум на два дня не нужно.

ВАЖНО: Уволить по инициативе работодателя работника, находящегося в отпуске, нельзя (кроме случаев ликвидации организации) в соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ. Работник во время нахождения в отпуске может подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам

! Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Это следует из ст. 334 ТК РФ и п. 3 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Напоминаем: *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 и ч. 4 ст. 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», п. 1 постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 (далее – постановление № 466).

ВАЖНО: В соответствии с Приложением к постановлению № 466 продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска перечисленных категорий работников в зависимости от их должности, особенностей деятельности, а также типа образовательной организации составляет 42 или 56 календарных дней.

*** Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников, руководителей **общеобразовательных организаций**, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования, а также заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей в этих организациях, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, **составляет 56 календарных дней** (раздел III приложения к постановлению № 466).

*** Общеустановленная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников дошкольных **образовательных организаций** составляет **42 календарных дня**.

Напоминаем: Удлиненные отпуска такой продолжительности предоставляются педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, в которых функционируют только группы общеразвивающей направленности, осуществляющие реализацию образовательной программы дошкольного образования (раздел I приложения к постановлению № 466).

ВАЖНО: Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников зависит также от особенностей здоровья обучающихся, с которыми они работают (обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающиеся в длительном лечении).

Справка: В ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) раскрывается понятие «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья» - это физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий.

В соответствии с п.18 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1014, «под специальными условиями для получения дошкольного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего детям необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания образовательных организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ дошкольного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья».

Таким образом, инвалид (ребенок-инвалид), которому для получения качественного доступного образования с учетом его особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья необходимо создание специальных условий, должен пройти обследование ПМПК и получить соответствующее заключение».

Правовая база: Организация образовательной деятельности с обучающимися в дошкольных образовательных организациях, в т.ч. из числа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26 сентября 2013 г. Регистрационный № 30038).

Разъясняем: В соответствии с порядком, предусмотренным указанным приказом, образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в образовательной организации осуществляется не только в общеразвивающих группах, но и компенсирующих, оздоровительных или комбинированных группах.

*** В группах компенсирующей направленности** осуществляется реализация адаптированной образовательной программы дошкольного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

**** В группах комбинированной направленности** осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с образовательной программой

дошкольного образования, адаптированной для детей с ограниченными возможностями здоровья.

ВАЖНО: Педагогические работники, работающие в группах компенсирующей или комбинированной направленности в дошкольных образовательных организациях, имеют право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск такой продолжительности предусмотрен в п.4 раздела I приложения к постановлению № 466 в связи с тем, что они работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, причем не установлено ограничений по количеству таких обучающихся.

В данном случае имеется в виду, что все педагогические работники (воспитатели, учителя-логопеды, музыкальные руководители, инструкторы по физкультуре и другие педагогические работники), принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми по адаптированной программе (даже одним ребенком с ОВЗ), имеют право на отпуск продолжительности 56 календарных дней. Предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью, составляющей 56 календарных дней, теперь не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании.

Разъясняем: Определение продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска руководителей дошкольных образовательных организаций осуществляется в зависимости от того, какие группы функционируют в данной организации.

В соответствии с пунктами 2 и 3 раздела I приложения к постановлению № 466 ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется

руководителям дошкольных образовательных организаций, в которых могут функционировать либо только группы общеразвивающей направленности, либо наряду с такими группами группы (в разном сочетании) компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности, продолжительностью 42 календарных дня; если в дошкольной образовательной организации все группы компенсирующей направленности, то продолжительность отпуска руководителя 56 календарных дней.

****Педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, в организациях дополнительного образования предоставляется 56 календарных дней ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 334 ТК РФ, п. 7 раздела II приложения к постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).**

***** Старшие воспитатели непосредственно не работают с таким детьми, поэтому у них ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня.**

Дополнительные отпуска.

Работникам образовательных организаций могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Часть 1 ст. 116 ТК РФ такие отпуска полагаются за:

- 1) вредные условия труда 2, 3 или 4-й степени либо опасные условия труда - не менее семи календарных дней (ч. 1, 2 ст. 117 ТК РФ);
- 2) ненормированный рабочий день – не менее трех календарных дней (ч. 1 ст. 119 ТК РФ);
- 3) работу в районах Крайнего Севера (в том числе по совместительству) - 24 календарных дня, а за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (в том числе по совместительству), - 16 календарных дней

(ч. 1 ст. 321 ТК РФ, разд. 5 Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014).

Пояснение к п. 1): условие о предоставлении работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должно быть отражено в трудовом договоре (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

За работником сохраняется право на дополнительный отпуск, установленный по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014. Пересмотр данной компенсационной меры возможен только после проведения специальной оценки условий труда, если по ее итогам будет определено, что условия труда на ранее аттестованных рабочих местах улучшились.

Правовая база: Этот вывод можно сделать исходя из ч. 4 ст. 27, ч. 1 ст. 28 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019), ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ (ред. от 01.04.2019). Отметим, что улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте (Информация Минтруда России «Типовые вопросы и ответы (разъяснение Минтруда России по наиболее часто встречающимся вопросам о специальной оценке условий труда)»).

Если по результатам специальной оценки условий труда определено, что условия труда на ранее аттестованных рабочих местах улучшились, то ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

ВАЖНО: В случае, когда условия труда признаны безопасными, указанный отпуск работникам не устанавливается (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

Уменьшение продолжительности или отмена дополнительного отпуска влечет изменение условий трудового договора. Оно возможно по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) либо в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ для ситуаций, когда организационные или технологические условия труда изменились, т.е. уведомив работника за 2 месяца до введения изменений определенных сторонами условий трудового договора.

Напоминаем: *В стаж работы, который дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в таких условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК РФ).*

Разъясняем: для исчисления стажа работы, дающего право на указанный отпуск, необходимо:

1. Посчитать количество дней, в которые работник фактически отработал во вредных условиях труда независимо от того, на полную или неполную ставку он занят. Дни учитываются, даже если занятость менее 0,5 ставки (Решение Верховного Суда РФ от 26.01.2017 № АКПИ16-1035).
2. Определить количество полных месяцев работы во вредных или опасных условиях труда. Для расчета количества полных месяцев работы во вредных условиях труда необходимо суммарное количество дней такой работы в течение года разделить на среднемесячное количество рабочих дней. Если остаток составляет менее половины среднемесячного количества рабочих дней, он исключается из подсчета, если половину и более - округляется до полного месяца. Данные выводы следуют из Письма Минтруда России от 18.10.2016 № 14-2/В-1045.

Таким образом, включение в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, исключительно времени, фактически отработанного в соответствующих условиях, обусловлено тем обстоятельством, что именно в этот период работник подвергается воздействию вредных и (или) опасных

факторов. Такое правовое регулирование призвано компенсировать негативное воздействие указанных факторов на здоровье работников и не может расцениваться как нарушающее конституционные права заявителя (см. Определение Конституционного Суда РФ от 25.05.2017 № 932-О).

Пояснение к п.2): работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ч. 1 ст. 119 ТК РФ), причем в трудовой договор с работником надо включить условие о ненормированном рабочем дне, поскольку дополнительный оплачиваемый отпуск относится к режиму труда и отдыха (ст. 57 ТК РФ)

ВАЖНО: Право на получение указанного отпуска возникает у работника при условии, что он работает в режиме ненормированного рабочего дня и занимаемая им должность включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Письмо Роструда от 24.05.2012 № ПГ/3841-6-1). Данный перечень устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения (либо по согласованию) представительного органа работников (профкома первичной профсоюзной организации) (ст. 101 ТК РФ).

Правовая база: Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях установлены Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности предоставляется работникам независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Такой вывод следует из Письма Роструда от 24.05.2012 № ПГ/3841-6-1. Условие локального нормативного акта о том, что продолжительность

отпуска за ненормированный рабочий день исчисляется пропорционально отработанному времени, не соответствует нормам трудового законодательства (Письмо Минтруда России от 18.08.2017 № 14-2/В-761).

Пояснение к п. 3): в соответствии с чч. 1 и 4 ст. 325 ТК РФ лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Организации, финансируемые из федерального бюджета, оплачивают также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Напоминаем: размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления (ч. 8 ст. 325 ТК РФ).

Аналогичные правила предусмотрены ч. 7 ст. 33 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (в ред. Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ).

Исходя из содержания ч. 1 ст. 325 ТК РФ суды правильно приходят к выводу, что компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к

месту использования отпуска и обратно выплачивается работнику при условии предоставления ему оплачиваемого ежегодного отпуска.

Другие дополнительные отпуска.

Статьями 173, 174 ТК РФ закреплено право работников, получающих среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию программам образования, на **дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка.**

Важно: *Согласно ст. 116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников и в других случаях. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения (либо по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.*

На практике наиболее часто дополнительные оплачиваемые отпуска стимулирующего характера работодатели устанавливают за **длительный стаж работы в организации или по конкретной профессии.**

Также в коллективном договоре или локальном нормативном акте работодателя может быть предусмотрено, что работникам, чьи дети идут в первый класс, предоставляется **дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября.**

Разъясняем: В таком случае дополнительный день отдыха оплачивается в размере среднего заработка в соответствии со ст. 139 ТК РФ. Данный вывод следует из Письма Минтруда России от 02.11.2016 № 14-1/В-1094. Вместе с тем в этом же Письме Минтруд России допускает и иной вариант предоставления и оплаты подобных дополнительных дней отдыха.

Дополнительный оплачиваемый отпуск многодетной матери по законодательству не предоставляется. Однако такой отпуск для данной категории работников может устанавливаться в коллективном договоре.

Согласно ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, может быть предоставлен в удобное для него время **дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 дней**, если он предусмотрен коллективным договором.

Согласно ст. 350 ТК РФ **отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**. Продолжительность подобного отпуска определена Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Напоминаем: Согласно ч. 2 ст. 120 ТК РФ при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Так, дополнительный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам суммируется с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 120 ТК РФ). Например, если ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск у педагога 56 календарных дней, а он работает на Крайнем Севере, то ежегодный оплачиваемый отпуск составит 80 календарных дней (ч. 2 ст. 120, ч. 1 ст. 321, ст. 334 ТК РФ, приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466).

В то же время трудовое законодательство не содержит запрета на раздельное использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Согласно ч. 1 ст. 121 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, время нахождения в отпуске по беременности и родам, нерабочие праздничные дни, выходные и другие предоставляемые работнику дни отдыха;**
- 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.**

По мнению Минтруда России (письмо от 10.04.2019 № 14-2/В-260), в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается также время простоя, в том числе по вине работника.

Пример, если работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени, этот период включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ). Для использования такого отпуска работнику необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком, поскольку одновременное нахождение в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрено (абз. 2 п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

После окончания ежегодного основного оплачиваемого отпуска работник может возобновить отпуск по уходу за ребенком (Письма Роструда от 15.10.2012 № ПГ/8139-6-1, ФСС РФ от 14.07.2014 № 17-03-14/06-7836).

Продолжительность рабочего дня и рабочей недели при исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, значения не имеет. Лица, работающие в режиме неполного рабочего времени, имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной (или сокращенной) продолжительностью рабочего времени.

Разъясняем: Согласно ст. 122 ТК РФ право на отпуск за первый год работы возникает у работника после шести месяцев непрерывной работы в организации. По соглашению сторон он может быть предоставлен и ранее.

До истечения шестимесячного срока работы отпуск по заявлению работника работодатель обязан предоставить:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

ВНИМАНИЕ! Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени отпуск не предоставляется. В связи с этим отпуск (независимо от времени, проработанного в рабочем году) предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности, что следует из письма Роструда от 27.12.2007 № 5277-6-1.

Так, лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом полной продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

Пример 1) отпуск работнику, являющемуся внешним совместителем: работник по основному месту работы музыкальный руководитель в ДООУ, его отпуск 42 календарных дня, а по совместительству он работает учителем музыки в СОШ, отпуск 56 календарных дней. Отпуск предоставляется одновременно и по основному месту работы, и по совместительству. В СОШ работник должен написать заявление на отпуск с приложенной заверенной копией приказа о предоставлении отпуска по основному месту работы. Для того, чтобы использовать отпуск одновременно по основному месту работы и по совместительству большей продолжительности (56 календарных дней), можно по основному месту работы написать заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на 14 календарных дней.

Пример 2) отпуск предоставляется работнику - внутреннему совместителю: если работник работает у одного и того же работодателя по основному месту работы и по внутреннему совместительству, то ему предоставляются ежегодные отпуска по обеим должностям одновременно (ч. 1 ст. 286, ч. 2 ст. 287 ТК РФ). Продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы может быть больше, чем по совместительству. В данном случае

совместитель вправе взять отпуск без сохранения заработной платы на такое количество дней, которое составляет разницу в продолжительности этих отпусков (ч. 2 ст. 286 ТК РФ).

Отпускные суммы должны начисляться по каждой должности, исходя из продолжительности отпусков (ч. 2 ст. 287 ТК РФ).

Предоставление отпуска: порядок действий работодателя

1. Составление и утверждение графика отпусков.
2. Ознакомление работников с графиком отпусков.
3. Письменное уведомление работника под роспись о времени начала отпуска.
4. Издание приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику.
5. Регистрация приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику.
6. Ознакомление работника с приказом (распоряжением) под роспись.
7. Оформление записки-расчета о предоставлении отпуска работнику.
8. Выплата работнику отпускных.
9. Отметка об отпуске работника в таблице учета рабочего времени.
10. Занесение сведений о предоставлении отпуска в личную карточку работника.
11. Занесение в график отпусков сведений о фактически использованных работником днях отпуска.

Специальные категории работников с правом выбора времени отпуска.

ВАЖНО: В предусмотренных законодательством случаях работники вправе ежегодный оплачиваемый отпуск использовать по желанию в удобное для них время (ч.4 ст.123ТК РФ):

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
 - один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
 - супруги военнослужащих, отпуск которым может предоставляться одновременно с отпуском их мужей или жен (п. 1 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
 - работающие в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родители (опекуны, попечители), имеющие право на ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, который поступает в образовательное учреждение, расположенное в другой местности (ч. 5 ст. 322 ТК РФ);
 - лица, награжденные знаком «Почетный донор России» (ст. 11 Федерального закона от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).
- Разъясняем:** по мнению Минтруда России, работодатель вправе установить разумный срок подачи такими работниками заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск. Это позволит работодателю своевременно оплатить данные отпуска и не допустить нарушений прав работников. Период отпуска, конкретная дата определяются по желанию работника (Письмо Минтруда России от 27.02.2020 № 14-2/ООГ-1439, Письмо Минтруда России от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456).

**Нерабочие праздничные дни или перенесенные
выходные дни во время отпуска**

ВАЖНО: В соответствии со статьей 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого

отпуска или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Нерабочие праздничные дни перечислены в статье 112 ТК РФ.

Выходные дни (в том числе перенесенные по решению Правительства Российской Федерации), приходящиеся на период отпуска, включаются в число календарных дней отпуска.

Пример. Расчет продолжительности отпуска с перенесенными выходными днями. Если работник уходит в отпуск на семь календарных дней с 04.05.2020, то датой выхода на работу будет 12 мая, поскольку: 4 и 5 мая - перенесенные выходные дни с 4 и 5 января (Постановление Правительства РФ от 10.07.2019 № 875) включаются в дни отпуска ; а 9 мая - нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 112 ТК РФ), этот день исключается из дней отпуска.

Выходной день может быть перенесен на какой-либо рабочий день, из-за того, что он совпал с праздничным днем (ч. 2 ст. 112 ТК РФ).

Если на период вашего отпуска приходятся перенесенные выходные дни, то дата окончания отпуска не сдвигается, что следует из Письма Минтруда России от 15.04.2016 № 14-1/В-351.

Таким образом, продолжительность отпуска увеличивается только за счет нерабочих праздничных дней, выпадающих на период отпуска.

Разделение отпуска на части .

ВАЖНО : В силу ч. 1 ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен

на части. При этом хотя бы одна из частей такого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

Разъясняем: Количество других частей, на которые может быть разделен отпуск, их продолжительность законодательством не регламентируются. Следовательно, при взаимном согласии работника и работодателя часть отпуска, находящаяся за пределами 14 календарных дней, может дробиться на любые части, в том числе на один-два дня. При уходе работников в отпуск с понедельника по пятницу отпуск оформляется на пять, а не на семь дней. Однако если работник вписал в заявление выходные дни (субботу и воскресенье), тогда они входят в состав отпуска.

Пример: работник попросил о предоставлении одного дня в счет отпуска.

Предоставление работнику отпуска продолжительностью один календарный день законом не запрещено.

По мнению Минтруда России, не стоит чрезмерно дробить отпуск (Письмо от 24.09.2019 № 14-2/ООГ-6958), поскольку за короткий временной промежуток работник не сможет воспользоваться отдыхом для полноценного восстановления своей трудоспособности.

Предоставление отпуска на один день не имеет каких-либо особенностей оформления. Если работодатель согласен предоставить такой отпуск, необходимо издать приказ об отпуске и ознакомить с ним работника.

ВНИМАНИЕ! Несмотря на короткую продолжительность, такой однодневный отпуск тоже должен быть оплачен не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

Отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска

Отзыв работника из отпуска определяется письменным приказом (распоряжением) работодателя, на котором (или отдельно) письменно

выражается согласие работника. Тем же приказом (распоряжением) на основании письменного заявления работника решается вопрос о времени, на которое переносится неиспользованная часть отпуска.

Судебная практика: Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что, поскольку законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу **только с его согласия** (ч. 2 ст. 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (см. п. 37 Постановления № 2) и не может повлечь применение к нему мер дисциплинарного взыскания.

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

ВНИМАНИЕ! Согласно ч. 3 ст. 125 ТК РФ не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

Пример: Если в период ежегодного оплачиваемого отпуска у работницы возникло право на отпуск по беременности и родам, то работодателю необходимо будет отозвать работницу из ежегодного оплачиваемого отпуска, а на основании заявления и листка нетрудоспособности, выданного по установленной форме (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 347н), оформить отпуск по беременности и родам (ч. 1 ст. 255 ТК РФ). В этом случае отпуск по беременности и родам будет предоставлен с даты, которая указана в листке нетрудоспособности.

Оставшаяся часть ежегодного оплачиваемого отпуска, из которого работница была отозвана, предоставляется по общим правилам продления или перенесения отпуска, что предусмотрено в ст. 124 ТК РФ.

Дополнительно Минтруд России в Письме от 20.09.2016 № 14-2/В-899 высказался о перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с предоставлением работнице отпуска по беременности и родам.

Если женщина пожелает полностью использовать свой ежегодный оплачиваемый отпуск, то отпуск по беременности и родам ей нужно будет предоставить со дня, следующего за днем окончания ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 260 ТК РФ). Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам являются указанные выше документы (ч. 1 ст. 255 ТК РФ).

Пример приказа об отзыве из отпуска:

МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3» г. К...

ПРИКАЗ № 27

г. К... от 17 августа 2020 г.

Об отзыве из ежегодного основного
удлиненного оплачиваемого отпуска

На основании части второй ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации и письменного согласия Ивановой С.О. на отзыв из отпуска от 17.08.2020 в связи с временной нетрудоспособностью Петровой В.Д., воспитателя:

1. Отозвать Иванову С.О., воспитателя, из ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска с 17 августа 2020 года.
2. Предоставить Ивановой С.О. неиспользованную часть отпуска в количестве 7 календарных дней в период с 21 по 27 сентября 2020 года согласно ее заявлению.
3. Внести Сидоровой И.Л., специалисту по кадрам, соответствующие изменения в график отпусков на 2020 год.

4. Зачесть Мироновой М.Ю., бухгалтеру, сумму отпускных, выплаченную за дни отпуска, не использованные Ивановой С.О., в счет предстоящей выплаты заработной платы.

Директор *Князев И.В.*

С приказом ознакомлена:

Иванова С.О. 17.08.2020

Продление или перенесение отпуска

Важно: Первой частью ст. 124 ТК РФ предусмотрены ситуации, когда ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, а именно:

- временная нетрудоспособность работника;
- исполнение работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- случаи, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

К таким случаям могут быть отнесены и условия COVID-19, в соответствии с которыми по согласованию между работодателем и работником потребуются корректировка графика отпусков.

Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником и в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

Пример: работодатель переносит отпуск работника на следующий рабочий год. Это возможно **при соблюдении определенных условий** по совокупности (ч. 3 ст. 124 ТК РФ):

- предоставление работнику отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения;
- работник дал письменное согласие о переносе отпуска на следующий рабочий год.

Сроки перенесения отпуска трудовым законодательством не определены, однако согласно ч. 3 ст. 124 ТК РФ отпуск нельзя перенести, например, на два или три года, так как перенесенный отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлен.

Таким образом, количество переносов отпуска трудовым законодательством не ограничено, но ограничено по времени (12 месяцев), в течение которого возможно перенесение отпуска.

ВНИМАНИЕ! 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 ТК РФ).** За нарушение данного требования возможно привлечение к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а при повторном совершении аналогичного правонарушения - по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Длительный отпуск педагогических работников

Правовая база: Право педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной

педагогической работы предусмотрено ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ.

Правила и условия предоставления такого отпуска установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 (далее - Порядок № 644) (п. 1 данного Порядка).

Категории педагогических работников, имеющие право на указанный отпуск.

Так, согласно п. 2 Порядка № 644 право на указанный отпуск имеют педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678:

1. Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу: ассистент; декан факультета; начальник факультета; директор института; начальник института; доцент; заведующий кафедрой; начальник кафедры; заместитель начальника кафедры; профессор; преподаватель; старший преподаватель;

2. Должности иных педагогических работников: воспитатель; инструктор-методист; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; концертмейстер; логопед; мастер производственного обучения; методист; музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования; педагог-библиотекарь; педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; социальный педагог; старший вожатый; старший воспитатель; старший инструктор-методист; старший методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-

преподаватель; тренер-преподаватель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед.

Для предоставления длительного отпуска педагогическому работнику работодатель определяет продолжительность его непрерывной педагогической работы по записям в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, которые подтверждают факт непрерывной педагогической работы. Такой вывод следует из п. 3 Порядка № 644.

С учетом изменений в трудовом законодательстве в случаях, когда трудовая книжка не ведется, работодатель может воспользоваться сведениями о трудовой деятельности работника, формируемыми в электронном виде согласно ст. 66.1 ТК РФ, для определения продолжительности его непрерывной педагогической работы.

Разъясняем: основания для предоставления отпуска (п. 4 Порядка № 644):

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору - с учетом положений пп. 4.1 п. 4 Порядка № 644;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), например, если он находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (пп. 4.2 п. 4 Порядка № 644);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца (пп. 4.3 п. 4 Порядка № 644).

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 6 Порядка № 644).

Важно: в период нахождения в таком отпуске за работником сохраняется:

- место работы (должность), что предусмотрено абз. 1 п. 7 Порядка № 644;

- объем учебной нагрузки - при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов) (абз. 2 п. 7 Порядка № 644).

Кроме того, во время длительного отпуска запрещается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя (кроме увольнения в связи с ликвидацией организации), что закреплено в абз. 3 п. 7 Порядка № 644.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

В соответствии с п. 5 Порядка № 644 вопросы предоставления длительного отпуска, которые не урегулированы данным Порядком, **определяются коллективным договором**. К таким вопросам относятся продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение отпуска на части, оплата отпуска за счет средств, полученных организацией, осуществляющей образовательную деятельность, от приносящей доход деятельности.

Например, можно урегулировать в коллективном договоре следующее:

«Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с

учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Вариант 1. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за ____ дня (указывается срок для предупреждения). При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном приказом № 644 для его предоставления, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

Вариант 2. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за ____ дня (указывается срок для предупреждения). При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных учреждениях, длительный отпуск может быть предоставлен

по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска на работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Длительный отпуск предоставляется _____ (без оплаты; с оплатой (полностью или частично за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, например, в размере минимальной заработной платы, установленной в регионе на дату выхода работника в длительный отпуск).»

Предоставление отпуска с последующим увольнением

Согласно части второй ст. 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При увольнении работника за виновные действия неиспользованный отпуск с последующим увольнением не предоставляется.

Особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника, установленный ч. 1 ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации, является исключением из общего правила, определенного ст.ст. 114, 122 и 123 ТК РФ. Данная норма, рассматриваемая во взаимосвязи с другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию или по инициативе работодателя и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск. Такое пояснение дано в Определении Конституционного Суда РФ от 05.02.2004 № 29-О.

Разъясняем: В случае предоставления работнику отпуска с последующим увольнением последний день работы и день увольнения (прекращения трудового договора) не совпадают по датам. В соответствии с ч. 2 ст. 127 ТК РФ днем увольнения считается последний день отпуска. Однако все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск, поскольку фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска. Так же следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, которые работодатель обязан предоставить работнику. Их нужно выдать работнику перед его уходом в отпуск, т.е. в последний день работы (п. 1 письма Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1).

Работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по собственному желанию, вправе отозвать свое заявление об увольнении, но только до первого дня отпуска (ч. 4 ст. 127 ТК РФ).

«Право отозвать заявление об увольнении по собственному желанию, представляющее собой дополнительную гарантию трудовых прав работника, может быть реализовано им только до окончательного прекращения работы в связи с использованием отпуска и последующим увольнением», отмечается в Определении Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 № 131-О-О.

Следовательно, в любой день, начиная со дня наступления отпуска уволившегося работника, на его место работодатель может принять нового работника.

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в порядке, установленном Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Однако в отличие от общих правил, отпуск на число дней болезни не продлевается, т.к. это не предусмотрено законодательством (письмо Фонда социального страхования РФ от 28 января 2014 г. № 15-02-01/04-9363п).

ВНИМАНИЕ! При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением очень часто на практике период ежегодного оплачиваемого отпуска не включают в период рабочего года, за который предоставляется этот отпуск (нарушая ст. 121 ТК РФ), и если рабочий год для предоставления отпуска будет отработан не полностью, то при увольнении, например, по собственному желанию будут удержаны излишне выплаченные отпускные (или отпускные на эту сумму будут уменьшены).