



Информационный листок «Скорая правовая помощь». Выпуск №3 (2016г.)

Я работаю в образовательном учреждении с декабря 2015 года. В июне 2016 года мне по графику предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск, при этом отпуск и его оплату рассчитывают пропорционально отработанному времени. Законно ли это?

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по графику, который утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст.122 Трудового кодекса РФ право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы наступает по истечении 6 месяцев непрерывной работы у работодателя. Но бывают случаи, когда необходимо (специфика работы образовательных учреждений – предоставление отпусков в период летних каникул) предоставить работнику отпуск в первый год работы и до истечения 6 месяцев. Поэтому ч.2 ст.122 Трудового кодекса РФ установлено правило, при котором по взаимной договоренности между работником и работодателем и в первый рабочий год может быть предоставлен оплачиваемый отпуск (так называемым авансом).

Данная норма не влечет каких-либо ограничений для работника при получении ежегодного оплачиваемого отпуска как в его продолжительности, так и в оплате по сравнению с другими работниками, которым отпуск предоставляется на общих основаниях.

Трудовой кодекс РФ и трудовое законодательство не предусматривают предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному времени в данном рабочем году. По определению, отпуск всегда предоставляется полным, установленной продолжительности, в т.ч. и отпуск, предоставляемый авансом. Эта позиция изложена в письме Федеральной службы по труду и занятости №853-6-1 от 14.06.2012г. и в п.п.13 п.4.1 Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2015 - 2017 годы".

Обязан ли работодатель известить индивидуально каждого работника под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала?

Часть 3 ст.123 Трудового кодекса РФ требует от работодателя извещения каждого работника под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала (письмо Федеральной службы по труду и занятости №428-6-1 от 22.03.2012г.).

Формы и способы выполнения данного требования работодатель определяет самостоятельно, это могут быть отдельные извещения работникам, ознакомительные листы и ведомости (как индивидуальные, так и коллективные), заблаговременная подготовка проектов приказов (распоряжений) о предоставлении отпусков и ознакомление с ними работников не позднее чем за две недели до начала отпуска.

Я работаю учителем в школе, где продолжительность моего ежегодного отпуска составляет 56 календарных дней. Я также работаю на условиях совместительства педагогом дополнительного образования в центре детского творчества с ежегодным отпуском в 42 календарных дня. Могут ли мне продлить отпуск по совместительству до 56 календарных дней?

Статьей 286 Трудового кодекса РФ установлено, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по заявлению работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, т.е. до окончания отпуска по основному месту работы.

Работник вправе взять отпуск без сохранения заработной платы как на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков, так и на более короткий срок.