



**Коми республиканская организация
Профсоюза работников народного образования
и науки РФ
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 12/29
апрель 2022 г.**

Отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ)

Отзыв работника из отпуска допускается **только с согласия работника.**

Запрещено отзывать из отпуска следующих работников, даже если они будут согласны досрочно выйти на работу:

- 1) лиц в возрасте до восемнадцати лет;
- 2) беременных женщин;
- 3) работников, занятых на работе с вредными условиями труда.

Отзыв из отпуска **оформляется приказом** с которым работник должен быть **ознакомлен под роспись.**



Перенос отпуска (ст. 124 ТК РФ)

Работник может потребовать *перенести* отпуск, а работодатель обязан будет исполнить такое требование в случаях, когда:

- работник *исполнял государственные обязанности*;
- работнику *несвоевременно выплатили отпускные* (менее чем за три дня до его начала) или *предупредили* об отпуске (менее чем за две недели до его начала).

Кроме того, перенос отпуска на другое время допускается:

- если предоставление отпуска может *неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы* организации (с письменного согласия работника);
- если *до начала* ежегодного оплачиваемого отпуска *работник заболел*.

Если период отпуска меняется по инициативе работника, то ему необходимо написать *заявление* с указанием причины переноса.

Если инициатором переноса отпуска выступает работодатель, то ему необходимо направить работнику соответствующее *уведомление* с просьбой о переносе отпуска.



Замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

По письменному заявлению работника часть отпуска, **превышающая 28 календарных дней**, может быть **заменена денежной компенсацией**.

Работодатель **может, но не обязан** осуществлять замену части отпуска работника на **денежную компенсацию**

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

беременным женщинам и

работникам в возрасте до восемнадцати лет,

а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В личную карточку работника (унифицированная форма №Т-2) в раздел VIII «Отпуск» необходимо внести информацию о замене части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией



Выплата отпускных (ст. 136 ТК РФ, ч. 4 ст. 139 ТК РФ)

Оплата отпуска производится **не позднее чем за 3 дня до его начала.**

Исчисление среднего заработка для оплаты отпуска осуществляется в соответствии со **ст. 139 ТК РФ** в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. **№ 922** «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. постановлений Правительства РФ от 11.11. 2009 № 916, от 25.03. 2013 № 257).



Длительный годовой отпуск педработников (ст. 335 ТК РФ)

Педагогические работники имеют право на **длительный отпуск сроком до одного года** не реже чем через **каждые десять лет** непрерывной педагогической работы.

Такое право распространяется на работников, замещающих должности, поименованные в **разделе I номенклатуры должностей педагогических работников** (утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678) в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

Продолжительность длительного отпуска,

очередность его предоставления,

разделение его на части,

продление на основании листка нетрудоспособности,

присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску

и другие вопросы **определяются коллективным договором, а не уставом** образовательного учреждения, как это было ранее.



Реализация права на отпуск при увольнении работника (ст. 127 ТК РФ)

Два способа реализации данного права:

1. Выплата **денежной компенсации** за все неиспользованные отпуска;
2. Предоставление неиспользованных **отпусков с последующим увольнением** по письменному заявлению работника:

При этом **днем увольнения** считается **последний день отпуска**.

Фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска.

Отпуск на число дней болезни не продлевается.

В конце месяца всем должны быть выданы расчетные листки, и в том числе работнику, ушедшему в отпуск.

Денежная компенсация выплачивается работнику в день фактического прекращения трудовых отношений, т.е. до начала отпуска.



Компенсация за неиспользованный отпуск

Денежная компенсация при увольнении работника исчисляется исходя из **количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.**

1) Определить количество дней, подлежащих компенсации при увольнении. *Статьей 121 ТК РФ*, установлено, какие именно периоды включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Если работник отработал менее 11 месяцев, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам.

Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается в соответствии со *ст. 139 ТК РФ* исходя из расчета 2,33 дня отпуска за один месяц при нормальной продолжительности отпуска

$28 \text{ кал. дн.} : 12 \text{ мес.} = 2,33.$

$56 : 12 = 4,67$ календарных дня;

$42 : 12 = 3,5$ календарных дня;

$28 + 14$ (дополнительный отпуск): $12 = 3,5$ календарных дня и т. д.



2) Определить среднюю заработную плату

Порядок исчисления среднего заработка, в том числе при оплате отпусков определен *ст. 139 ТК РФ*, а особенности его исчисления - постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. **N 922** «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

По общему правилу, средний дневной заработок для выплаты «отпускной» компенсации исчисляется за последние 12 календарных месяцев **путем деления суммы фактически начисленной зарплаты за фактически отработанное время на 12 и на 29,3** (среднемесячное число календарных дней).

3) Размер компенсации за неиспользованный отпуск определяют путем умножения количества дней, подлежащих компенсации, на **средний дневной заработок**.

Например: размер компенсации равен:

357,14 руб. x 2,33 календ, дня=832,14 руб.



Отпуск по беременности и родам (декретный отпуск)

Право на декретный отпуск определяется статьей 255 ТК РФ.

Предоставляется женщинам по месту работы при предъявлении листка временной нетрудоспособности (больничного листа), который выдается женщине в женской консультации на сроке 30 недель (28 недель при многоплодной) беременности, в котором указывается полное количество дней отпуска (дородовые и послеродовые) Продолжительность отпуска составляет:

70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов (при нормальных родах);

70 дней до и 86 дней после родов (при осложненных родах);

84 дня до и 110 после родов (при рождении более 1 -го ребенка).

При этом женщине во время нахождения в отпуске выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в установленном законом размере



Отпуск по уходу за ребенком

В соответствии со статьей 256 ТК РФ по заявлению женщины ей представляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется после того, как закончится отпуск по беременности и родам. Во время нахождения в отпуске женщине выплачивается пособие по государственному социальному страхованию.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или вышеуказанных лиц, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях **неполного рабочего времени** или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). При этом отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности, **НО НЕ ВХОДИТ В СТАЖ ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ДОСРОЧНУЮ ПЕНСИЮ.**



Условия предоставления учебного отпуска

В соответствии с гл. 26 ТК РФ работодатель обязан предоставлять лицам, совмещающим работу с получением образования, дополнительные учебные отпуска. Данная обязанность возникает вне зависимости от того, изъявил ли желание учиться сам работник или его направил на обучение работодатель.

Отпуска могут быть как оплачиваемыми, так и неоплачиваемыми - на это влияет форма обучения работника (очная, заочная или очно-заочная). Если работник обучается очно, отпуск не оплачивается, а если заочно или очно-заочно - оплачивается.

При этом учебный отпуск предоставляется не только работникам, которые получают образование впервые, но и уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем по трудовому или ученическому договору, заключенному в письменной форме (ч. 1 ст. 177 ТК РФ).



Порядок предоставления учебного отпуска

Основанием для учебного отпуска при соблюдении всех остальных условий является справка-вызов, выдаваемая работнику образовательным учреждением.

Заявление не является обязательным документом согласно законодательству и его отсутствие не должно быть основанием для отказа работнику в отпуске.

Сроки представления работником справки-вызова не установлены, поэтому работник может представить ее в любое время, хоть накануне учебного отпуска.

На основании справки-вызова (и заявления) работодатель издает приказ о предоставлении дополнительного отпуска, который может быть оформлен по унифицированной форме Т-6, утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1. В приказе указывается, какой вид дополнительного (учебного) отпуска предоставляется: с сохранением среднего заработка или без такового. Работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.



Оплата учебного отпуска

За время нахождения работника в учебном отпуске ему выплачивается средний заработок. Его расчет производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (далее - Положение № 922).

Выплатить средний заработок, начисленный работнику за время учебного отпуска, нужно за 3 календарных дня до его начала (ст. 136 ТК РФ, Письмо Роструда от 30.07.2014 № 1693-6-1).

Например, если учебный отпуск совпал с новогодними праздниками, за сотрудником сохранится средний заработок и за эти праздничные дни.

