

Входят ли праздничные дни в продолжительность ежегодного отпуска

Если отпуск пришелся на праздники, то праздничные даты не войдут в число календарных дней использованного отпуска. Это значит, что фактически сотрудник будет в праздники отдыхать, но эти дни отдыха будут идти сверх того количества календарных дней отпуска, что зафиксированы в приказе.

Это правило действует и в том случае, если сотрудник работает по сменному графику и для него этот день был бы рабочим.

Исключению из календарных дней отпуска подлежат:

- официальные федеральные праздники, которые прямо упомянуты в статье 112 ТК: Новогодние каникулы, Рождество, 23 февраля и т. п.;
- официальные региональные праздники, например Курбан-байрам, Ураза-байрам в республиках Башкортостан и Татарстан, Крым и т. д., при условии, что в нормативном документе, которым установлен этот праздник, нет специальных положений о том, что такие праздничные дни из отпуска исключать не нужно.

Выходные дни, которые переносят в связи с праздничными датами для оптимизации рабочего процесса, исключать из календарных дней ежегодного отпуска ни при каких обстоятельствах не нужно.

Указанный порядок следует из положений статьи 120 ТК.

Роструд пояснил, нужно ли включать в дни отпуска региональные праздники

- Роструд пояснил, что если определенный день на территории субъекта является региональным нерабочим праздничным днем, то его включать в число дней ежегодного оплачиваемого отпуска не нужно. То есть отпуск также необходимо продлить на число таких праздничных дней. При этом такой подход действует, если иной порядок не предусмотрен региональным законом, когда праздничный день из дней отпуска не исключают.

В каких случаях организация обязана предоставить сотруднику отпуск без сохранения зарплаты

Отпуска за свой счет (без сохранения зарплаты) нужно разделить на отпуска, которые работодатель:

- обязан предоставить;
- может предоставить.

Это следует из положений частей 1 и 2 статьи 128 Трудового кодекса. Так, в законе закреплен ряд случаев, когда организация **обязана предоставить** отпуск без сохранения зарплаты по требованию сотрудника. Например, работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году или пенсионерам – до 14 дней, сотрудникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней и т. д. (ч. 2 ст. 128 ТК). Подробнее об этих случаях, а также о продолжительности таких обязательных отпусков см. таблицу.

При этом предоставить обязательный отпуск работодатель должен на основании письменного заявления сотрудника. Такого заявления будет достаточно, чтобы сотрудник не вышел на работу. Поэтому сотруднику не обязательно дожидаться согласия работодателя, чтобы использовать отпуск. Это следует из статьи 128 Трудового кодекса. Аналогичной позиции придерживаются и суды, см., например, определение Верховного суда от 22.04.2019 № 5-КГ19-21, апелляционное определение Архангельского областного суда от 24.09.2018 № 33-5791/2018.

В то же время работодатель вправе предоставить сотруднику отпуск за свой счет по любой другой уважительной причине. Это могут быть, например, семейные обстоятельства: свадьба члена семьи, болезнь родителей, проживающих в другом городе, и т. п. Признать ту или иную причину уважительной или нет, решает сам работодатель. В случае согласия работодателя предоставить отпуск его продолжительность определяют по соглашению сторон.

В каких случаях работодатель обязан продлить ежегодный оплачиваемый отпуск сотрудника

Работодатель обязан продлить **ежегодный отпуск**, если во время отпуска сотрудник:

- заболел;
- исполнял государственные обязанности, при условии, что по закону на время выполнения этих обязанностей сотрудника освобождают от работы;
- в других случаях, предусмотренных законом или локальными нормативными актами организации. Например, на время нерабочих праздничных дней, которые пришлось на отпуск.

Это следует из части 1 статьи 120, части 1 статьи 124 ТК.

Отпуск на время болезни продлевают только в случае болезни самого сотрудника. Если сотрудник ухаживал за заболевшим членом семьи, то **отпуск не продлевают** (ч. 1 ст. 124 ТК). К исполнению государственных обязанностей, в частности, относят:

- направление сотрудника на военные сборы (Закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ);
- работу в качестве члена избирательной комиссии (Закон от 12.06.2002 № 67-ФЗ);
- участие в судебном заседании в качестве присяжного заседателя (Закон от 20.08.2004 № 113-ФЗ) и т. д.

Нужно ли продлевать отпуск без сохранения зарплаты на период нерабочих праздничных дней

Нет, не нужно.

Продолжительность отпуска без сохранения зарплаты определяется по соглашению между сотрудником и работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). Продолжительность такого отпуска установлена в календарных днях.

Законодательство содержит указание, что нерабочие праздничные дни не включаются в число календарных дней отпуска, только если они приходятся на период ежегодного оплачиваемого отпуска: основного или дополнительного (ч. 1 ст. 120 ТК РФ). Таким образом, если праздничные дни приходятся на период отпуска без сохранения заработной платы, то они входят в число календарных дней такого отпуска и не продлевают его.

Можно ли досрочно прекратить отпуск без сохранения заработной платы

Да, можно.

По общему правилу продолжительность и время предоставления отпуска без сохранения заработной платы определяются по соглашению между сотрудником и работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). Законодательство не содержит запрета на досрочное прекращение отпуска без сохранения заработной платы. Из чего можно сделать вывод, что досрочное прекращение отпуска возможно при наличии взаимного согласия обеих сторон: сотрудника и работодателя. Инициатором досрочного прекращения отпуска также могут выступать обе стороны: и сотрудник, и работодатель.

Нужно ли оплачивать дни, когда сотрудник находился в суде. Сотрудник – обвиняемый в административном правонарушении

Нет, не нужно.

Выплаты обвиняемым по делам об административных правонарушениях законодательством не предусмотрены, и организация не обязана оплачивать сотрудникам дни отсутствия на работе по такой причине. В то же время явка в суд является уважительной причиной отсутствия на работе, и при наличии судебной повестки сотрудник вправе претендовать на освобождение от трудовых обязанностей, а работодатель должен предоставить такую возможность. Данный вывод следует из совокупности положений части 1 статьи 170 Трудового кодекса РФ, пункта 2 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 4 марта 2003 г. № 140.

Нужно ли смещать рабочий период сотрудника-инвалида для определения права на отпуск. Сотруднику полагается 60 дней отпуска без сохранения заработной платы

Да, нужно.

Законодательство устанавливает единые правила подсчета стажа, дающего право на ежегодный отпуск, для всех категорий сотрудников. В том числе и для тех, кому работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы. Например, инвалидам, участникам Великой Отечественной войны и т. д.

В стаж работы, дающий право на отпуск, включают отпуска без сохранения заработной платы, не превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года (ст. 121 ТК РФ). Таким образом, если сотрудник-инвалид воспользовался своим правом на отпуск без сохранения заработной платы в количестве 60 календарных дней, то его рабочий период сместится на 46 (60 – 14) дней.