**Вопросы-ответы**

по трудовым отношениям в условиях распространения коронавирусной инфекции

(в части предоставления отпусков)

**Какой порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков предусмотрен трудовым законодательством?**

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работодателем - физическим лицом определяются по соглашению с работником. При этом продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть меньше, чем установленная Трудовым кодексом РФ (статья 305 Трудового кодекса РФ).

**Вопрос: Оговаривается ли где-то максимальный срок отпуска без сохранения заработной платы?**

Ответ: В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы может быть предо­ставлен по письменному заявлению работника в связи с семейными обстоятельствами и другими уважитель­ными причинами. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и рабо­тодателем и максимальным сроком не ограничивается.

Наряду с этим законодатель предусматривает ряд случаев, когда работодатель обязан предоставить такой отпуск. При этом его максимальная продолжительность регламентируется либо ТК РФ, либо федеральными за­конами.

Например, ч. 2 ст. 128 ТК РФ содержит положение о том, что работающим пенсионерам по старости (по возрасту) работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительность до 14 календарных дней в году.

Согласно ч. 2 ст. 173 ТК РФ работникам, допущен­ным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, работодатель обязан предоставить отпуск без сохране­ния заработной платы продолжительность 15 календар­ных дней.

**Вопрос: Какова продолжительность ежегодного основного отпуска работающих инвалидов?**

Ответ: В соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предо­ставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удли­ненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными зако­нами.

Так, в соответствии с ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предо­ставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Таким образом, работающим инвалидам предоставляется удлиненный основной отпуск продолжительно­стью не менее 30 календарных дней в соответствии с законодательством.

**Вопрос: В каких случаях работодатель может отозвать работника из отпуска?**

Ответ: Работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам. Однако отзыв работни­ка из отпуска допускается только с его согласия. В свою очередь работник вправе отказаться выходить на работу до окончания срока отпуска, и такой от­каз не является нарушением трудовой дисциплины.

На это обстоятельство специально обращено внима­ние в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2, который указал, что, учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно ото­звать работника из отпуска на работу только с его со­гласия, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37).

Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные жен­щины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

**Вопрос: Когда работник имеет право отгулять неиспользованную часть отпуска при его отзыве?**

Ответ: Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по догово­ренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. По выбору работника она должна быть предоставлена ему в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий ра­бочий год.