**Отпуск и праздничные дни. Что нужно знать работнику?**

**1. Как семье запланировать отпуск, если по графику отпусков у мужа отпуск в июле, а у жены в сентябре?**

Если графиком отпусков предусмотрен отпуск мужа в июле, и семья желает в июле поехать на море, то жена может обратиться к работодателю с просьбой о предоставлении отпуска в июле при планировании графика.

При этом, работодатель может учесть пожелание работника, но не обязан это делать.

Если работодатель отказывается предоставить отпуск в этом месяце, то жена может пойти в отпуск за свой счет, но только по согласованию с работодателем.

**2. Есть ли категории работников, которые имеют право выбирать дни, когда они могут уйти в отпуск?**

Да, такие категории есть.

Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск отдельным категориям работников по их желанию в удобное для них время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

- работникам, пострадавшим в результате радиационных аварий или катастроф;

- супругам военнослужащих;

- ветеранам;

- работникам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России";

- работникам, удостоенным высшего звания или награжденным государственным орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);

- работникам, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;

- работникам в возрасте до 18 лет.

График отпусков не является препятствием для реализации права такого работника на использование отпуска в удобное для него время. При необходимости работодатель вносит в него соответствующее изменение.

**3. Бывают случаи, когда человек ушел в отпуск и заболел. Отпуск пропадает?**

В соответствии с действующим законодательством, если работник находится в отпуске и в этот период заболевает, (при этом оформляя лист нетрудоспособности), то после окончания отпуска он должен предоставить работодателю лист нетрудоспособности, и на этот период времени его отпуск либо продлевается, либо переносится на другой срок.

**4. Если задержали рейс, и я не смогу вовремя выйти на работу после окончания отпуска, что делать?**

 Работник, в первую очередь, должен созвониться с работодателем, предупредить его о сложившихся обстоятельствах.

В данном случае после возвращения сотрудник может подтвердить факт задержки рейса справкой от авиакомпании, выполнявшей рейс, и (или) администрации аэропорта. Задержка рейса, подтвержденная документально, может свидетельствовать об отсутствии вины работника в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, поэтому применение к такому работнику дисциплинарного взыскания может быть признано неправомерным.

**5. Когда должны выплатить отпускные?**

Срок выплаты отпускных - не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска. Если день выплаты совпал с выходным или нерабочим праздничным днем, отпускные должны выплатить не позднее, чем накануне этого дня.

**6. Могу ли я не ходить в отпуск и забрать деньгами?**

Да, трудовым законодательством предусмотрена замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, **но только превышающая 28 календарных дней** и на основании письменного заявления работника.

**Исключение**: беременные, несовершеннолетние, работники вредных и опасных производств. Они должны отдыхать все положенные дни.

**7. Как и когда составляется график отпусков?**

В кадровой службе собирают информацию - когда сотрудники хотели бы уйти в отпуск, и когда работодатель может отпустить вас в отпуск. Все хотят уйти в какой-то определенный промежуток времени, но организация функционирует целый год, поэтому график отпусков формируется так, как это возможно. В середине декабря, за две недели до начала календарного года, должен быть утвержден график отпусков.

**8. Могу ли я взять отпуск вне графика? Кто имеет право на отпуск вне графика?**

Если работник хочет воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском вне графика отпусков, то он вправе обратиться к работодателю с такой просьбой, и, по соглашению сторон, отпуск может быть перенесен или предоставлен работнику в любое другое время соответствующего рабочего года (вне графика отпусков). Однако работодатель вправе отказать работнику в этом, за исключением определенных случаев.

Право на выбор времени отпуска имеют (и работодатель обязан предоставить отпуск в это время):

* женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
* работники в возрасте до восемнадцати лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
* работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим ребенком возраста 14 лет;
* мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
* работники, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;
* лица, работающие по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе).

**9. Могу ли я уйти в отпуск, а потом уволиться?**

Уволиться по собственному желанию в период отпуска закон не запрещает. Такой запрет предусмотрен лишь для увольнения по инициативе работодателя. Работник же вправе написать заявление об увольнении, будучи в отпуске, или отнести на период отпуска дату предполагаемого увольнения.

Также сотрудник может уволиться по собственному желанию после использования отпуска. Отметим, что предоставление отпуска с последующим увольнением – это право, а не обязанность работодателя. В случае предоставления такого отпуска днем увольнения считается последний день отпуска.

**10. Предлагаю перейти теперь к праздничным дням. Что считается нерабочим праздничным днем? День геолога, день автомобилиста считаются нерабочими праздничными днями?**

Нет. В соответсивии с действующим законодательством, в трудовом кодексе определены нерабочие праздничные дни, когда работодатель предоставляет оплачиваемый выходной:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

**11. Выходной и праздничный день оплачивается одинаково?**

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается одинаково. Не менее, чем в двойном размере.

**12. Работодатель предлагает отгул, вместо оплаты за работу впраздничные дни, можно ли отказаться?**

Почти всегда вид компенсации за работу в выходной или нерабочий праздничный день (оплату не менее чем в двойном размере или оплату в одинарном размере и отгул) выбирает сам работник.

Работодатель не вправе как заменять повышенную оплату отгулом, так и отказывать работнику в предоставлении такого дня отдыха, настаивая на денежной компенсации.

**13. Как оплачивается праздничный день, если он совпал с отпуском?**

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях. По общему правилу нерабочие праздничные дни не включаются в число календарных дней отпуска, независимо от режима работы, и не оплачиваются.

**14. Сколько раз в году можно уходить в отпуск без сохранения заработной платы? Сколько такой отпуск может длиться?**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям граждан:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Ограничений по количеству ухода в отпуск без сохранения заработной платы не установлено ТК РФ. Максимальная продолжительность такого отпуска также не установлена.

 Если общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы, в течение рабочего года, составит более двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни, начиная с 15-го дня не учитываются, а дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключенных из этого стажа.

**15. Можно ли работодателю в заявлении на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска указывать, что работник оставляет за собой контроль каких-либо задач?**

Нет, нельзя. Отпуск относится ко времени отдыха сотрудника, когда за ним сохраняют место работы, то есть должность и средний заработок.

**16. А есть категории работников, которым положен отпуск дольше 28 календарных дней?**

Да, такие категории есть. Например:

*Несовершеннолетним работникам* - 31 календарный день.

*Инвалидам* (независимо от группы инвалидности) - не менее 30 календарных дней.

*Педагогам и воспитателям* - 42 или 56 календарных дней.

*Медикам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных* - 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда).

**17. Можно ли дробить отпуск?**

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**18. Через какой период времени от начала работы человек может первый раз уйти в отпуск?**

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника после шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен раньше.

**19. Демобилизованные граждане и отпуск.**

Право взять отпуск вне графика сохраняется за сотрудником, который вернулся с военной службы, в течение шести месяцев. При этом стаж работы не важен. Количество дней отпуска демобилизованному рассчитывают с учетом всего времени военной службы.

Например, если сотрудник был мобилизован 1 октября 2022 года, а вернется на работу 31 января 2023 (общий срок службы – 4 месяца), то к количеству дней отпуска, заработанных до призыва, нужно добавить 9 дней.

**20. Работодатель не оплатил выходной, что делать?**

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Работник вправе направить работодателю заявление с требованием оплатить ему сверхурочную работу, работу в выходные или нерабочие праздничные дни. В случае если работодатель (его представитель) отказывается принять заявление, либо ставить отметку о принятии, отправьте заявление заказной корреспонденцией (письмом) с уведомлением о вручении и описью вложения.

Для урегулирования спора можно направить обращение в Государственную инспекцию труда, органы прокуратуры или в районный суд по адресу регистрации работодателя или по месту жительства работника.