



## Пора летних отпусков: вопросы и ответы

Представляем вашему вниманию обзор самых актуальных вопросов, связанных с отпусками работников: от правил исчисления рабочего года и нюансов предоставления отдыха до увольнения во время отпуска и ситуаций, связанных с санаторно-курортным лечением. Читайте о тонкостях трудового законодательства, чтобы защитить свои права и избежать ошибок!

### Как исчисляется рабочий год для предоставления отпусков?

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, то есть в каждом рабочем году\*.

Чёткого нормативного определения рабочему году нет. Согласно Письмам Минтруда России\*\* рабочий год составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю. В него включаются периоды фактической работы и другие учитываемые в стаж для получения отпуска периоды\*\*\* (командировки, курсы, больничные и другие).

Дата окончания рабочего года смещается на число дней периодов, исключенных из отпускного стажа\*\*\*\*. К таким, в частности, относятся периоды отпусков без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в рабочем году.

**Пример.** Если педагог работает в школе с 13 января 2025 года, то его первый рабочий год завершился не в декабре 2025 года, а 12 января 2026 года. Если же он взял 4 дня отпуска без сохранения заработной платы в апреле 2025 года и 15 дней в ноябре 2025 года, то окончание его рабочего года «отодвинулось» на 5 (4+15-14) календарных дней, и он завершился датой 17 января 2026 года

### Возможно ли предоставление очередного отпуска воспитателю до истечения 6 месяцев работы в детском саду?

По общему правилу право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя\*.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Однако с согласия руководителя оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев.

**Важно!** Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику (как за первый рабочий год, так и за последующее время) должен предоставляться полной продолжительности, а не пропорционально за проработанное количество месяцев в рабочем году, как это иногда практикуется работодателями.

\* ст. 122 ТК РФ

\*\* от 02.11.2018г. №14-2/ООГ-8717, от 25.10.2018 г. №14-2/ООГ-8519

\*\*\* ч. 1 ст. 121 ТК РФ

\*\*\*\* ч. 2 ст. 121 ТК РФ



## Может ли работник уволиться во время отпуска?

Да, может, законом это не запрещено\*. Работник должен предупредить работодателя за 2 недели до даты увольнения, подав заявление лично или направив его заказным письмом с уведомлением о вручении.

Время предупреждения, совпадающее со временем отпуска, засчитывается в двухнедельный срок. Если этот срок истекает во время отпуска, то оформление увольнения происходит без отзыва работника из отпуска, но в последний день ему всё же необходимо подойти на работу, так как в день увольнения работодатель обязан ознакомить работника с приказом о прекращении трудового договора под роспись, выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, а также произвести полный денежный расчет.

Работник вправе отозвать свое заявление об увольнении в любой момент до истечения срока предупреждения\*\*.

Если работник отгулял отпуск авансом, работодатель имеет право удержать из окончательного расчета не более 20 % от выплачиваемой суммы. В случае отказа работника вернуть остаток долга в добровольном порядке не представляется возможным взыскать его и в судебном порядке.

## Компенсируется ли работнику неиспользованные отпуска в случае увольнения?

Работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все отпуска, неиспользованные им в период трудовой деятельности в данной организации\*\*\*.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), но, поскольку они не предусмотрены графиком отпусков, то работодатель вправе не предоставлять их в натуре.

В случае предоставления отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска, а в последний рабочий день перед отпуском выдаётся трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности, и производится окончательный денежный расчет.

Отозвать заявление об отпуске с последующим увольнением можно только до начала отпуска, если на это место не приглашен в порядке перевода другой работник.

\* п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

\*\* ч. 4 ст. 80 ТК РФ

\*\*\* ст. 121 ТК РФ



## Что делать, если путёвка на санаторно-курортное лечение не совпадает по времени с ежегодным отпуском?



1. График отпусков является обязательным документом как для работодателя, так и для работника\*. Вместе с тем, отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, независимо от графика отпусков, например, многодетным родителям, работникам в возрасте до восемнадцати лет, супруге военнослужащего одновременно с отпуском военнослужащего и другим.

Для получения подробной информации можно обратиться к профсоюзному юристу.

2. Следует отметить, что при разрешении данного вопроса немаловажную роль может сыграть коллективный договор образовательной организации. Так, в пункте 7.5. макета коллективного договора, разработанного краевой организацией Профсоюза, содержится положение о том, что работодатель обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения в случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение.

3. Если указанные варианты работнику не подходят, то изменение даты предоставления отпуска возможно только по согласованию с руководителем учреждения о перенесении отпуска\*\*, либо о разделении его на части\*, одна из которых будет совпадать с периодом санаторно-курортного лечения.

**Римма Мубаракшина,  
главный правовой инспектор труда,  
заведующий правовым отделом  
Красноярской краевой организации  
Общероссийского Профсоюза образования**

\* ст. 123 ТК РФ

\*\* ст. 124 ТК РФ

\*\*\* ст. 121 ТК РФ