

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 11 (декабрь 2022 г.)**

***«Как составить график отпусков на 2023 год»***

***»***

|  |  |
| --- | --- |
| ***Начало в № 8,9,10***  **Новые сотрудники**  Запланируйте отпуска для всех работников, которые есть в штате на дату, когда утверждаете график. Не имеет значения, как давно сотрудник устроился в организацию.  **Будет ли график обязательным для новичков.** Чтобы избежать претензий ГИТ, включайте новичков в график, если приняли их на работу до утверждения графика. Так сможете спланировать работу, а в случае проверки не нужно будет объяснять проверяющему, почему этих работников нет в графике. Если ***новичок*** относится к тем, кто ***имеет право на отпуск в удобное время***, может попросить отпуск и ***раньше шести месяцев***. Отказать ему вы не вправе. Сотрудник в первый год вправе пойти в отпуск через шесть месяцев непрерывной работы в компании по заявлению, а не по графику, [ч. 2](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=578324040&anchor=ZA01UM63EL#ZA01UM63EL) ст. 122 ТК. Не исключено, что ***новичок*** пойдет в отпуск именно в даты, которые прописали в графике. Если же после шести месяцев работы он попросит отпуск в другие даты, предоставьте отпуск по заявлению, даже если сотрудник не относится к льготной категории. Так действовать безопаснее, чем требовать, чтобы он соблюдал график.  **Пример:** Иванова приняли на работу 12 сентября 2022 года. Право на использование отпуска возникает у него начиная с 12 марта 2023 года. Иванову предложили с этой даты выбрать удобное время отпуска. Он решил, что в отпуск пойдет с 9 августа 2023 года. Эту дату указали в графике отпусков как начало отпуска. Если он передумает, безопаснее предоставить отпуск в любые другие даты по заявлению после 12 марта 2023 года.  **Когда можно не включать новичков в график.**Не включайте в график сотрудников, если ***оформили их на работу после того, как утвердили документ***. В законе такой обязанности нет. Процедура, по которой можно изменить уже утвержденный график, тоже не предусмотрена. Новички будут использовать отпуск по заявлению. При желании можете составить дополнение к графику и запланировать в нем отпуск новичкам, которых приняли на работу после утверждения графика, но лишить их права потребовать отдых через шесть месяцев работы все равно не удастся.  **Совместители**  Совместители используют отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы, [**ч. 1**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=578324040&anchor=ZAP2E8A3IQ#ZAP2E8A3IQ) **ст. 286 ТК**. Обязать совместителя уйти в отпуск по графику, если он не совпадает по времени с отпуском по основному месту работы, нельзя. Но включить совместителя график все равно надо, поскольку в штате организации он состоит.  **Как запланировать отпуск внутренних совместителей.**  Внутренних совместителей в графике укажите дважды — по обеим должностям. | Когда у внутреннего совместителя запланирован отпуск по основной работе, вы знаете. На это же время планируйте отпуск на работе по совместительству.  Планируйте в графике отпуск частями, только если работник согласился его разделить  **Как запланировать отпуск внешних совместителей.**  Внешние совместители ***могут, но не обязаны*** предоставлять вам документы о том, когда пойдут в отпуск на ***основной работе***. Придется верить им на слово и планировать отпуск на даты, которые они укажут. Не исключено, что даты поменяются, если, например, работник возьмет отпуск по основному месту работы в другое время. В графике можете сделать отметку о том, что работник — внешний совместитель.  **Сотрудники со срочным трудовым договором**  Включайте в график отпусков сотрудников, с которыми заключили срочные трудовые договоры, даже если их срок не превышает шести месяцев.  ***Почему опасно не включать срочников в график отпусков*.** Чиновники из Минтруда и Роструда считают, что в график отпусков следует включать всех работников, письма  [**Роструда от 09.03.2021 № ПГ/03709-6-1**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=603376842)**,**[**Минтруда от 09.04.2020 № 14-2/В-395**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=564779831)**.** Некоторые кадровики считают, что вносить в график отпуск работника, которого приняли на работу на срок до шести месяцев, не имеет смысла, ведь право на использование отпуска он получить не успеет. При увольнении работодатель выплатит ему компенсацию за неиспользованный отпуск, [**ч. 1**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=578324040&anchor=ZAP2DKU3IN#ZAP2DKU3IN)**ст. 127 ТК.** Но это рискованная практика.  Срочный договор может стать бессрочным или вам его придется продлить, например, если работница забеременеет, [**ст. 261**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=578324040&anchor=XA00MEA2NA#XA00MEA2NA)**ТК.** Тогда у проверяющих могут возникнуть вопросы, почему работника нет в графике. Поэтому рекомендуем запланировать отпуск даже тем, у кого в новом году закончится срок договора.  **Сколько дней отпуска планировать работникам со срочным договором.** Сезонным работникам и работникам, с которыми заключили трудовой договор на срок до двух месяцев, отпуск указывайте из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы, ст. [291](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=578324040&anchor=ZA0259S3HH#ZA0259S3HH), [295](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=578324040&anchor=ZA024223D0#ZA024223D0) ТК. Остальные работники со срочными трудовыми договорами имеют право на стандартные 2,33 дня основного оплачиваемого отпуска за каждый месяц работы, [ст. 115](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=578324040&anchor=ZA020KK3G7#ZA020KK3G7) ТК. Если сотрудник работает на условиях, с которыми связаны удлиненные или дополнительные отпуска, их также надо предоставить. |