

07.11.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Сроки оплаты отпуска могут изменить

На рассмотрение в Государственную Думу РФ представлен [законопроект № 219349-8 «О внесении изменения в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации»](#).

Проектом предлагается внести дополнения в указанную статью, касающиеся сроков оплаты отпуска.

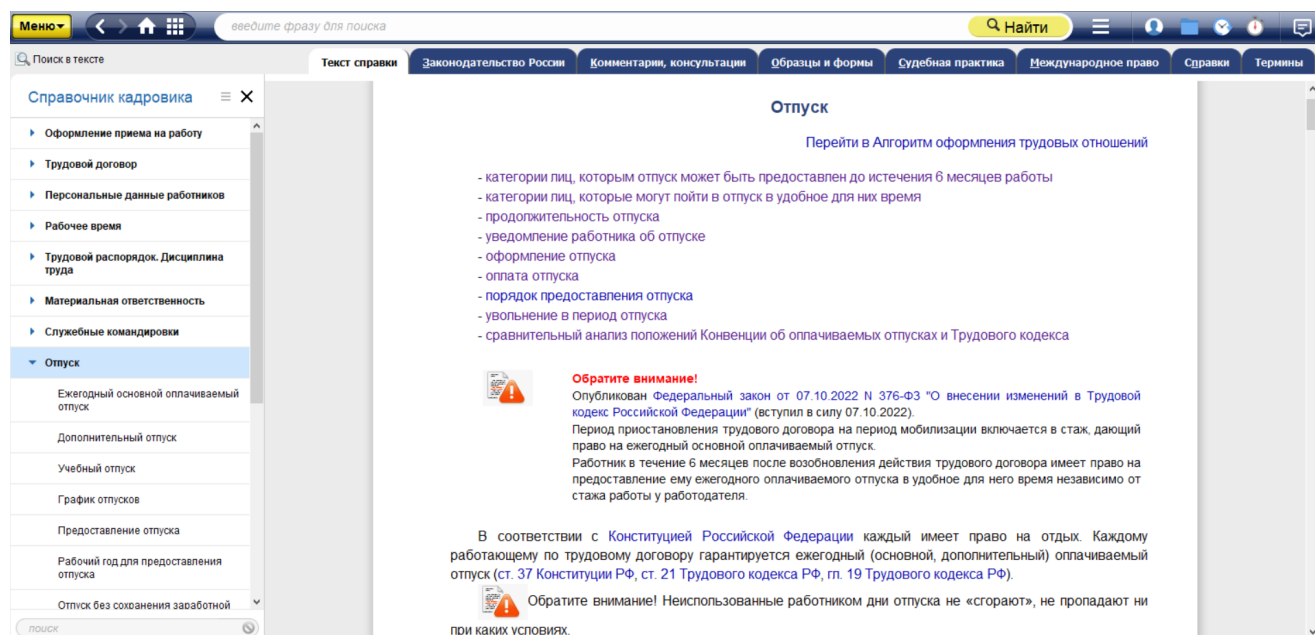
Напомним, что действующая редакция [ст. 136 Трудового кодекса РФ](#) предусматривает оплату отпуска исключительно за 3 дня до его начала.

В связи с этим часто складывается ситуация, когда работник подает заявление на отпуск за меньший срок (например, накануне предполагаемого отпуска), а работодатель, даже если он согласен предоставить отпуск в срочном порядке, вынужден отказывать работнику из-за рисков нарушения нормы о сроках оплаты и, как следствие, привлечения к ответственности.

В соответствии с проектом, если работодатель согласен предоставить работнику срочный отпуск на основании заявления (в том числе в день подачи заявления), то оплачиваться он будет в следующем порядке:

- не позднее двух следующих за днем подачи заявления рабочих дней (если оплата производится путем банковского перевода);
- не позднее первого рабочего дня работника после отпуска (если оплата производится иным способом).

Подробнее о правилах и особенностях предоставления отпусков работникам читайте в системе [«Помощник кадровика: Эксперт»](#) в справке [«Отпуск»](#).



Отпуск

[Перейти в Алгоритм оформления трудовых отношений](#)

- категории лиц, которым отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев работы
- категории лиц, которые могут пойти в отпуск в удобное для них время
- продолжительность отпуска
- уведомление работника об отпуске
- оформление отпуска
- оплата отпуска
- порядок предоставления отпуска
- увольнение в период отпуска
- сравнительный анализ положений Конвенции об оплачиваемых отпусках и Трудового кодекса

Обратите внимание!
Опубликован Федеральный закон от 07.10.2022 N 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (вступил в силу 07.10.2022).
Период приостановления трудового договора на период мобилизации включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
Работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на отдых. Каждому работающему по трудовому договору гарантируется ежегодный (основной, дополнительный) оплачиваемый отпуск (ст. 37 Конституции РФ, ст. 21 Трудового кодекса РФ, гл. 19 Трудового кодекса РФ).

Обратите внимание! Неиспользованные работником дни отпуска не «сгорают», не пропадают ни при каких условиях.

У вас еще не установлена система «Помощник кадровика: Эксперт»?



А знаете ли вы?

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

Специалисту по кадрам всегда важно быть в курсе изменений трудового законодательства.

Новые документы в сфере трудового права, опубликованные в октябре — ноябре, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят нормативные акты по вопросам мобилизации, большое количество новых профстандартов, а также разъясняющих писем, в том числе по последним нововведениям.



[Список новых документов](#)

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?



ПОПРОБОВАТЬ БЕСПЛАТНО

Госорган дает разъяснение

Минтруд об увольнении по собственному желанию на следующий после трудоустройства день

Минтруд России в Письме от 31.08.2022 № 14-2/ООГ-5557 рассмотрел вопрос о необходимости отработки в случае подачи заявления на увольнение по собственному желанию со следующего после трудоустройства дня.

По общему правилу, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели.

Иные сроки предупреждения работодателя об увольнении установлены:

- для руководителей организации (срок предупреждения работодателя об увольнении — не позднее чем за 1 месяц) (ст. 280 Трудового кодекса РФ);
- для сезонных работников (срок предупреждения работодателя об увольнении — 3 календарных дня) (ст. 296 Трудового кодекса РФ);
- для работников, находящихся на испытательном сроке (срок предупреждения работодателя об увольнении — не позднее чем за 3 дня) (ст. 71 Трудового кодекса РФ);
- для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев (срок предупреждения работодателя об увольнении — не позднее чем за 3 календарных дня) (ст. 292 Трудового кодекса РФ).

Течение срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

Время отпуска или временной нетрудоспособности не прерывает течение срока предупреждения. Дата увольнения по собственному желанию может приходиться на период отпуска или временной нетрудоспособности (ст. 14, ст. 80 Трудового кодекса РФ, Письмо Роструда от 05.09.2006 № 1551-6 «О порядке увольнения сотрудника»).

Работодатель обязан уволить работника по собственному желанию без отработки (в срок, указанный в заявлении работника) в случае (ст. 80 Трудового кодекса РФ, п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами

Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»):

- невозможности продолжения работником работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи);
- нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Между тем по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

Иными словами, если работодатель согласен не задерживать работника на отработку, он может уволить работника в срок, указанный в заявлении работника, в том числе и на следующий после трудоустройства день.

Согласие работодателя на увольнение работника без отработки, как правило, выражается в виде соответствующей резолюции на заявлении работника.

Следует иметь в виду, что ни работник, ни работодатель не могут расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в одностороннем порядке.

Если работник не согласен на досрочное увольнение, работодатель не имеет права досрочно оформлять соответствующие документы.

Если работодатель не дал своего согласия на досрочное увольнение работника по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, то работник должен отработать установленный срок.

Более того, невыход работника на работу для отработки может расцениваться работодателем как нарушение трудовой дисциплины и повлечь наложение дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Увольнение по инициативе работника (по собственному желанию)».

*Комментарий подготовлен
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



**Еще больше новостей и материалов
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству
— в группе «Помощник кадровика: Эксперт» в социальной сети «ВКонтакте»**

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных