

КОГДА И КАК МОЖНО ПЕРЕНЕСТИ ОТПУСК

График отпусков всех работников на текущий год утверждается заранее. И работодатель по своей инициативе ни при каких обстоятельствах не вправе передвинуть отпуск сотрудника без его согласия. А вот работник в некоторых случаях может перенести свой отпуск, не дожидаясь одобрения руководства.

Если перенести отпуск хочет работник

Для изменения периода отпуска работник должен подать заявление с указанием желаемых дат отдыха. **Работодатель обязан перенести отпуск по такому заявлению** в трех случаях.

1. "Ошибка" работодателя. То есть работодатель:

- или не выплатил работнику отпускные за 3 календарных дня до начала отпуска;
- или предупредил работника о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала. Напомним, что уведомить работника об отпуске следует под роспись, оформив заранее приказ о предоставлении отпуска, отдельное извещение или ознакомительный лист.

2. Наличие у работника уважительной причины изменения времени отпуска.

Такой причиной является:

- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. Предположим, работник собирается присутствовать в суде в качестве свидетеля или присяжного заседателя. К своему заявлению о переносе отпуска он должен приложить повестку в суд;
- временная нетрудоспособность работника, подтвержденная листком нетрудоспособности. Обращаем внимание, что перенести отпуск обязаны только из-за болезни самого работника. Если же работник был на больничном, например, в связи с уходом за ребенком, то переносить отпуск не должны.

3. Работник относится к категории людей, которые могут взять отпуск в удобное для них время, в том числе и авансом.

Таковыми сотрудниками являются:

- работники моложе 18 лет;
- почетные доноры России;
- некоторые категории чернобыльцев (например, люди, перенесшие лучевую болезнь);
- сотрудники с "семейными обстоятельствами". В частности, отпуск в удобное время обязаны дать работнице, в скором времени уходящей в декрет; мужу, чья жена находится в отпуске по беременности и родам; работнику, усыновившему ребенка в возрасте до 3 месяцев; одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; супруге военнослужащего (одновременно с отпуском супруга).

Даже если к моменту начала ежегодного отпуска женщина не отработала 6 месяцев, отпуск в полном размере нужно предоставить авансом по ее заявлению:

- или перед отпуском по беременности и родам;
- или после отпуска по беременности и родам;
- или после отпуска по уходу за ребенком.

Если перенос отпуска - инициатива работодателя

Работодатель вправе перенести отпуск работника по своей инициативе, только если одновременно выполняются два условия:

- уход работника в отпуск может неблагоприятно отразиться на нормальной работе компании. Например, в отпуск одновременно планируют уйти все работники, выполняющие одинаковые функции, что нарушит производственный процесс;

- работник согласен на перенос отпуска. Кстати, такое согласие безопаснее брать у работника в виде отдельного документа, например в виде заявления. Потому что некоторые суды признают нарушением трудового законодательства отсутствие такого заявления работника. И одной подписи работника об ознакомлении с приказом, о переносе отпуска может оказаться недостаточно для подтверждения его согласия.

Если работник решил перенести отпуск уже после того, как ему выплатили отпускные, то можно зачесть сумму отпускных в счет выплаты начисляемой работнику в дальнейшем зарплаты. А вот если вы собираетесь зачесть их при уходе в отпуск по измененному графику, то следует впоследствии пересчитать сумму отпускных. Ведь у нового отпуска, скорее всего, будет другой расчетный период и сумма отпускных окажется иной.

В любом случае следует помнить, что перенос отпуска оформляется отдельным приказом, в котором указывается новый срок отпуска. Так как этот приказ вносит изменение в локальный нормативный акт (график отпусков), принятый с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, то и этот приказ следует принимать в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Заместитель председателя-
главный правовой инспектор
труда Дорпрофжел на СКЖД

А.А.Азарян