|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | C:\Users\Admin\Desktop\Новая папка\2_лого 2020\лого цветной\Profsojuz Digital (1).jpg | **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ**  **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**  Информационный листок №14.  **Может ли работник в период нерабочих дней с сохранением заработной платы пойти в отпуск за свой счет? Какие риски для работодателя?** | |
| **Возможности**: если работодатель относится к тем, кто продолжает работать в указанные дни, то можно предоставить работнику неоплачиваемый отпуск в обычном порядке (по письменному заявлению работника, при этом в отдельных случаях предоставить такой отпуск - обязанность работодателя).  **Риски**: работодатель по собственной инициативе не вправе направлять работника в отпуск без сохранения зарплаты даже с согласия работника. Кроме того, если деятельность организации была приостановлена по Указу Президента или по решению региональных властей, предоставление работнику отпуска за свой счет, может повлечь риски.  По семейным и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.  По общему правилу его продолжительность определяется по соглашению сторон. В отдельных случаях предоставить такой отпуск - обязанность работодателя ([ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=340339&dst=100865&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=157672&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100865%3Bindex%3D6&date=24.04.2020) ТК РФ). Например, в связи с рождением ребенка, регистрацией брака - до пяти календарных дней, в связи с тем, что работник инвалид - до 60 календарных дней в году ([абз. 5](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=340339&dst=100871&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100871%3Bindex%3D17&date=24.04.2020), [6 ч. 2 ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=340339&dst=100872&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100872%3Bindex%3D17&date=24.04.2020) ТК РФ).  Из приведенных положений ТК РФ можно сделать следующие выводы:  1)с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты обращается работник;  2)отпуск без сохранения зарплаты предоставляется при наличии уважительных причин. Поэтому в заявлении работник должен указать причину, по которой ему необходим отпуск;  3)период и продолжительность отпуска без сохранения зарплаты устанавливаются по соглашению сторон;  4)отпуск без сохранения зарплаты следует рассматривать как особую форму социальных гарантий для работников.  Изложенное дает основания полагать, что работодатель по собственной инициативе не вправе направлять работника в отпуск без сохранения зарплаты даже с согласия работника. Тем более обязать работника взять неоплачиваемый отпуск в связи с распространением коронавирусной инфекции.  Кроме того, рискованно оформлять отпуск без сохранения зарплаты на те дни, которые официально объявлены нерабочими с сохранением зарплаты по Указу Президента РФ. Какие организации не вправе работать в условиях действующих ограничений, связанных с распространением коронавируса (COVID-19) см. в[Готовом решении: Какие организации вправе продолжить свою работу в нерабочие дни, объявленные в связи с распространением коронавируса COVID-19 (КонсультантПлюс, 2020).](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=127567&dst=100067&date=24.04.2020)  При этом отметим, что представители Роструда, считают, что в такой ситуации работодатель вправе уведомить работников, что в целях охраны своего здоровья они могут воспользоваться правом на отпуск без сохранения заработной платы. См. [Вопрос: Вправе ли работодатель на основании моего заявления предоставить в апреле 2020 года ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом того, что наша организация не работает в апреле в соответствии с Указом Президента? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=263090&dst=100002&date=24.04.2020)  [Вопрос: Работодатель (банк) предлагает уйти в отпуск за свой счет до конца апреля, т.к. нет возможности перевести меня на удаленную работу. Либо взять оставшиеся на этот год дни ежегодного оплачиваемого отпуска без возможности его использования в дальнейшем. Насколько это правомерно? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=263205&dst=100003&date=24.04.2020)  Если работодатель относится к тем, кто продолжает работать и в указанные дни предоставить работнику неоплачиваемый отпуск можно в обычном порядке.  **Предоставление отпуска без сохранения зарплаты в период нерабочих дней с сохранением заработной платы из-за коронавируса COVID-19 связано со следующими рисками:**  - административная ответственность по [ч. 6](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=349275&dst=8769&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100023&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D8769%3Bindex%3D38&date=24.04.2020), [7 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=349275&dst=7456&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100023&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D7456%3Bindex%3D38&date=24.04.2020) КоАП РФ. Например, если вместо того, чтобы оплатить работнику дни, которые Указом Президента РФ официально объявлены нерабочими с сохранением зарплаты, был оформлен работнику на этот период отпуск без сохранения зарплаты. При этом работодатель не относится к тем, кто продолжает работать в указанный период. Такой вывод сделан с учетом [абз. 4 ч. 1 ст. 5](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=340339&dst=111&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100023&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D111%3Bindex%3D38&date=24.04.2020) ТК РФ. Также это может спровоцировать риск обращения работника в суд с просьбой оплатить эти дни в предложенном Указом Президента РФ порядке;  - административная ответственность по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=349275&dst=7444&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100024&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D7444%3Bindex%3D39&date=24.04.2020), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=349275&dst=7446&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100024&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D7446%3Bindex%3D39&date=24.04.2020) КоАП РФ - например, если работнику оформлен отпуск без сохранения зарплаты без его заявления, в нарушение [ст. 128](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=340339&dst=100865&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100024&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100865%3Bindex%3D39&date=24.04.2020) ТК РФ;  - компенсация морального вреда, если работник заявит такие требования ([ч. 1 ст. 21](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=340339&dst=191&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100025&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D191%3Bindex%3D40&date=24.04.2020), [ст. 237](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=340339&dst=101536&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100025&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101536%3Bindex%3D40&date=24.04.2020) ТК РФ, [п. 63](https://login.consultant.ru/link/?rnd=88CCBBD9EC8391C03EB0B1094E62A1FF&req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100386&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100025&REFDOC=262941&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100386%3Bindex%3D40&date=24.04.2020) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru**  **Калуга, апрель, 2020** |