



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

Председателю Профсоюза гражданского
персонала Вооруженных Сил России
Н.Н.БОЙКО

125167, г. Москва, Ленинградский пр-т, д. 41

г. Москва, 119160

24 апреля 2018 г. № 173/ТК/536

На № _____

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение по вопросу предоставления отпусков лицам гражданского персонала войсковой части 07378 Главным управлением кадров Министерства обороны Российской Федерации рассмотрено.

В соответствии с определением Конституционного суда Российской Федерации 23 октября 2014 г. № 2302-О статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации, определяя очередность предоставления оплачиваемых отпусков и время их использования, направлена на обеспечение реализации конституционного права на отдых. Правила об обязательности графика отпусков и извещении работника о времени начала отпуска, установленные частями второй и третьей названной статьи, выступают в качестве гарантий осуществления указанного конституционного права.

При составлении графика отпусков необходимо учитывать категории работников (например, почетные доноры, ветераны боевых действий, жены военнослужащих и др.), которые имеют право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время. Кроме того, согласно абз. 3 пп. «б» п. 3 Постановления ЦК КПСС и Совмина СССР от 22 января 1981 г. № 235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время. Также следует обратить внимание, что в соответствии с пунктом 11 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Постановлением Народного Комиссариата Труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169 (действуют в части не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации) отпуска не должны приурочиваться исключительно к 1-му и 15-му числам каждого месяца, а должны распределяться, по возможности, равномерно в течение всего месяца.

Также следует учитывать, что при составлении графика отпусков работодатели должны руководствоваться не только пожеланиями работников, но и необходимостью обеспечения бесперебойной работы

организации. Поэтому запрет начала отпуска с понедельника и окончания отпуска в пятницу; запрет присоединения выходных и праздничных дней к отпуску; запрет деления отпуска на 4-5 частей, могут быть обусловлены служебной необходимостью и взаимозаменяемостью работников.

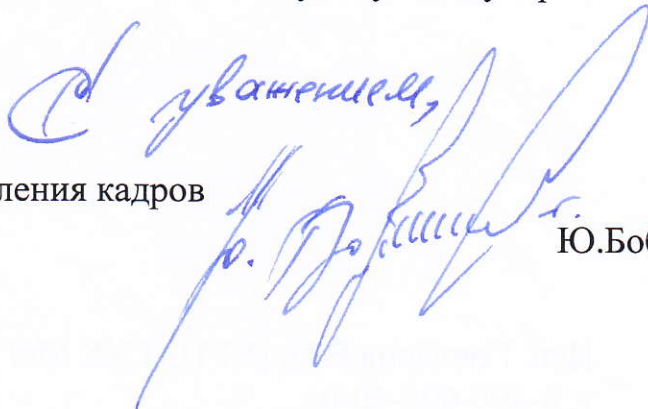
Одновременно сообщается, что включение отпусков без сохранения заработной платы в график отпусков организации трудовым законодательством не предусмотрено, поскольку указанные отпуска предоставляются в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами, на основании письменного заявления работника и оформляются приказом работодателя.

Обязательность согласования и порядок согласования графика отпусков с первичной профсоюзной организацией определены статьей 123 ТК РФ. Согласно части 1 статьи 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Врио начальника Главного управления кадров



Ю.Бобров