

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 14 мая 2021 г. N ПГ/12255-6-1

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 (часть первая ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть вторая ст. 123 ТК РФ).

При составлении графика отпусков учитываются положения действующего законодательства Российской Федерации, специфика деятельности организации и пожелания работников.

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования (часть первая ст. 312.1 ТК РФ).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно (часть вторая ст. 312.1 ТК РФ).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ (часть четвертая ст. 312.1 ТК РФ).

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права (часть четвертая ст. 312.4 ТК РФ).

Вместе с тем, учитывая положения части четвертой статьи 312.1 ТК РФ, при составлении графика отпусков работодатель, по нашему мнению, должен включить в него всех работников, в том числе работающих дистанционно на постоянной основе.

Таким образом, невключение дистанционных работников, выполняющих дистанционную работу на постоянной основе, в график отпусков может являться основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по частям 1, 2 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Начальник Правового управления
Б.С.ГУДКО
14.05.2021