**ЦВариант 2**

***Задача 1.*** Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 февраля 2002

года на 28 календарных дней. 1 марта 2002 года она была отправлена в

стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом

аппендицита, где пролежала 2 недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

**Статья 124. ТК РФ** "Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска".

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В соответствие с вышеуказанной статьей ТК РФ отпуск должен быть продлен на количество дней, которые работник проболел. О продлении отпуска, а также о причинах задержки выхода из отпуска работник обязан своевременно известить работодателя.  

***Задача 2.*** По причинам производственного характера директор предприятия

самостоятельно изменил график ежегодных отпусков путем издания

соответствующего приказа. Согласно этому приказу, всем работникам, в том

числе и подросткам, у которых отпуск по графику приходился на летние

месяцы, время отпусков было перенесено на осень – зиму текущего года.

В каком порядке утверждается график отпусков? Были ли допущены

директором нарушения трудового законодательства?

Да были допущены нарушения.

Согласно Трудовому Кодексу РФ, график ежегодных отпусков устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, а в случае их отсутствия - непосредственно работодателем. При этом установленные сроки отпусков должны учитывать интересы работников и нести характер сезонности.

Изменение графика отпусков без согласия работников допускается лишь в случаях, предусмотренных **статьей 123 ТК РФ**, в частности, при возникновении производственной необходимости. Однако такие изменения могут быть внесены только после предварительного согласования с профсоюзным органом или выборным представительным органом работников (если таковые действуют на предприятии) (**статья 123.1 ТК РФ**).

В данном случае, директор предприятия изменил график отпусков самостоятельно, без согласования с профсоюзом или выборными представителями работников. Это может рассматриваться как нарушение трудового законодательства, так как произвольное изменение графика отпусков не соответствует требованиям **статьи 123.1 ТК РФ.**