

Внештатник-срочник собрался в отпуск на учебный год

Вопрос

Как оформить отпуска внештатному сотруднику по срочному трудовому договору на учебный год?

Ответ

Трудовой [кодекс](#) РФ не содержит норм, регулирующих деятельность внештатного работника. Если в штате такая должность отсутствует, необходимо заключать не срочный трудовой договор, а гражданско-правовой договор, по которому предоставление отпуска не предусмотрено. Если же такая *штатная единица* (должностная или рабочая единица) предусмотрена штатным расписанием, отпуск предоставляется по общим правилам.

Обоснование

При возникновении отношений между работником и работодателем внештатным работником, как правило, считают лицо, ведущее деятельность на основании договоров гражданско-правового характера. На указанных работников в соответствии со [ст. 11](#) ТК РФ не распространяется действие ни трудового законодательства, ни иных актов, содержащих нормы трудового права. Следовательно, к штатному расписанию организации такие граждане отношения не имеют.

Также к «внештатникам» зачастую относят работников, в трудовых договорах с которыми указывается не должность в соответствии со штатным расписанием, а конкретный вид поручаемой работы. Это предусмотрено [ст. 57](#) ТК РФ. Данная позиция основана на том, что унифицированная [форма N Т-3](#) предусматривает внесение только должности, специальности или профессии, но не вида работы.

Поскольку Трудовой [кодекс](#) РФ не содержит норм, регулирующих деятельность внештатного работника, такое понятие не может применяться в трудовых отношениях между работником и работодателем.

Поскольку трудовое законодательство не содержит такого понятия, как «внештатный работник», рекомендуется при отсутствии такой штатной единицы заключать не срочный трудовой договор, а гражданско-правовой договор, по которому предоставление отпуска не предусмотрено.

Если же такая *единица* (должностная или рабочая) предусмотрена штатным расписанием, ежегодные отпуска работнику предоставляются по общим правилам, т.е. ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который [составляется](#) до начала каждого календарного года ([ст. ст. 122, 123](#) ТК РФ).

Таким образом, работодатель обязан включить отпуск работника по срочному трудовому договору в график отпусков, только если одновременно выполняются два условия:

- 1) при составлении графика отпусков работник уже трудится в вашей компании;
- 2) предполагается, что срок договора не истечет после окончания календарного года, на который составляется график. Такое возможно, в частности, при [замещении](#) женщины, ушедшей в декрет, временным работником.

В противном случае включать отпуск работника в график работодатель не обязан. Но по заявлению работника

можно предоставить ему отпуск в любое время, в т.ч. отпуск с последующим увольнением. Если отпуск работнику предоставлен не будет, то при увольнении работодателю следует выплатить ему [компенсацию](#).

Продолжительность отпуска составляет, по общему правилу, 28 календарных дней за один год работы ([ст. ст. 115, 122](#) ТК РФ). Отпускные рассчитываются в [общем порядке](#).



На вопрос отвечала:
Елизавета Артуровна Карапетян,
консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»