



ФОНД ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

С использованием гранта
Президента Российской Федерации



В ОТПУСК ПО ЗАКОНУ



«В Отпуск ПО ЗАКОНУ»

2020 год

Оглавление:

Что такое отпуск, его виды и продолжительность	3
Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.....	3
Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.....	3
а) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	4
б) за особый характер работы	4
в) работникам с ненормированным рабочим днем.....	4
г) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.....	5
д) другие случаи, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами...	6
Как определить продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков?.....	7
Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?	7
Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.....	8
Как должны предоставляться ежегодные оплачиваемые отпуска (очередность)?.....	10
Можно ли продлять, переносить, делить отпуска?.....	11
Отзыв из отпуска	12
Можно ли заменить отпуск денежной компенсацией?	13
Нужно ли платить отпускные при увольнении работника?	14
Когда необходимо выплатить отпускные?.....	14
Как рассчитать сумму отпускных?.....	14
Как посчитать среднедневной заработок?.....	15
Что делать, если работник в расчетном периоде не имел заработка, принимаемого для исчисления отпускных?.....	16
Примеры расчетов отпускных выплат.....	16
Отпуск без сохранения заработной платы.....	18

Что такое отпуск, его виды и продолжительность

Согласно статьям 106, 107 Трудового кодекса РФ отпуск – это время отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

При этом отпуска бывают оплачиваемыми (ежегодный отпуск) и неоплачиваемыми (отпуск без сохранения заработной платы), а оплачиваемые, в свою очередь, бывают **основными и дополнительными**.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Согласно статье 114 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется каждому работнику, между тем некоторым категориям работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами предоставляется отпуск большей продолжительности, так называемый удлинённый основной отпуск.

К данной категории лиц относятся, например, гражданские служащие, муниципальные служащие, прокуроры, сотрудники таможенных органов, которым предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Помимо ежегодного основного отпуска некоторые категории работников имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 116 ТК РФ). Предоставление указанных отпусков призвано, главным образом, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности. В отдельных случаях предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков имеет целью стимулировать длительную работу в определенной сфере, т. е. за продолжительный стаж работы.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

а) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет **7 календарных дней**.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, установленных отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

б) за особый характер работы

Статьей 118 Трудового кодекса РФ предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

Но на сегодняшний день трудовое законодательство не разъясняет, что следует считать работой с особым характером, не утвержден и общий перечень работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за такую работу, не установлена и минимальная продолжительность этого отпуска.

Однако существует, к примеру, постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 1994 г. № 1440 «Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике», на основании пункта 5 которого такой отпуск предоставляется работникам территориальных органов, а также работникам, командированным в Чеченскую Республику, в количестве двух календарных дней за каждый полный месяц работы.

в) работникам с ненормированным рабочим днем

В силу статьи 119 Трудового кодекса РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или

правилами внутреннего трудового распорядка и *который не может быть менее 3 календарных дней.*

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях – нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

- в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации – нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации;

- в муниципальных учреждениях – нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Организации, которые не имеют бюджетного финансирования, сами устанавливают порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

г) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

В соответствии со статьей 321 Трудового кодекса РФ лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, кроме установленных законодательством ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 24 календарных дня – в районах Крайнего Севера;

- 16 календарных дней – в приравненных к ним местностях.

Следует отметить, что положения части первой статьи 287 Трудового кодекса РФ, согласно которым гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы, не распространяются на дополнительные отпуска. Статьей 321 Трудового кодекса РФ установлена специальная норма, согласно которой совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к таковым, дополнительный отпуск за работу в указанных районах и местностях предоставляется на общих основаниях, то есть соответственно 24 и 16 календарных дней. Для работников-совместителей общая (суммарная) продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в общем порядке: путем суммирования основного и дополнительного отпусков соответствующей продолжительности.

д) другие случаи, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами

В соответствии с действующим законодательством дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям граждан:

гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;

при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

при стаже гражданской службы 15 лет и более – 10 календарных дней
(пункт 5 статьи 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»);

муниципальным служащим – не более 10 календарных дней за выслугу лет и 3 календарных дня – за ненормированный служебный день, если он установлен (ч. 4, 5.1 ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»);

гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне – продолжительностью 14 календарных дней (пункт 15 статьи 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (пункт 5 статьи 14 Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

А также сотрудникам таможенных органов; судьям; прокурорам, научным и педагогическим работникам системы прокуратуры РФ; сотрудникам Следственного комитета в зависимости от стажа.

Кроме того, работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей **могут самостоятельно установить дополнительные отпуска для работников**, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными

нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Как определить продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков?

Как уже отмечалось, ежегодный оплачиваемый отпуск может состоять из двух частей, а именно из ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпусков, что следует из статей 115, 116 Трудового кодекса РФ. В силу статьи 120 Трудового кодекса РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Следовательно, если основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью 28 календарных дней, а дополнительный – 3 календарных дня, то общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составит 31 календарный день (28 дней + 3 дня).

Следует отметить, что работник может работать и на условиях неполного рабочего времени. В таком случае, согласно абзацу 3 статьи 93 Трудового кодекса РФ, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Следовательно, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется аналогично его исчислению при нормальной продолжительности рабочего времени.

Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?

Следует обратить внимание, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют только работники, с которыми заключены трудовые договоры. На это указывает пункт 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которым работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Лица, работающие по гражданско-правовым договорам (например, по договорам подряда, возмездного оказания услуг), права на отпуск не имеют.

Согласно статье 122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного

работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
работникам в возрасте до восемнадцати лет;
работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Кроме того, по заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск в удобное время следующим категориям граждан:

мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (абзац 4 статьи 123 ТК РФ);

совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (часть 1 статьи 286 ТК РФ, часть 2 статьи 287 ТК РФ);

работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска (часть 2 статьи 125 ТК РФ);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время ***рабочего года*** в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Следует отметить, что речь идет не о календарном годе, который длится с 1 января по 31 декабря, а о годе рабочем. При этом под рабочим годом понимается период времени, начиная с числа и месяца, когда работник был принят на работу, до этого же числа следующего года. Например, работник принят на работу 2 февраля 2019 г., соответственно, отпуск ему будет предоставляться за рабочий год с 2 февраля 2019 г. по 1 февраля 2020 г. Рабочий год указывается в Приказе (распоряжении) о предоставлении отпуска работнику, в строке «За период работы».

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

Для получения ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен иметь определенный стаж работы, исчисление которого осуществляется в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса РФ, согласно которой в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

1) время фактической работы;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни, период временной нетрудоспособности, период нахождения работника в командировке и др.;

3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

5) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Не включаются в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск:

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ, а именно:

– при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– при непрохождении в установленном порядке обучения и проверки знаний или навыков в области охраны труда;

– при непрохождении в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра, а также при непрохождении обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

– в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ: если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную

должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
– по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
– в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Период отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ, исключается из стажа на основании сведений, содержащихся в табелях учета рабочего времени, приказах (распоряжениях) об отстранении работника от работы, актах или иных документах, фиксирующих факт отсутствия работника на работе без уважительных причин.

Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста исключается из стажа, дающего право на ежегодный основной отпуск, на основании приказа (распоряжения) о предоставлении работнику отпуска по уходу за ребенком.

Учет стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в порядке, установленном статьей 121 ТК РФ, осуществляется непосредственно в личной карточке работника (в личной карточке государственного (муниципального) служащего). Кроме того, подтверждением стажа может являться приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время!

Как должны предоставляться ежегодные оплачиваемые отпуска (очередность)?

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, что установлено статьей 123 Трудового кодекса РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника и должен утверждаться работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Например, график отпусков на 2021 год следует утвердить не позднее 16 декабря 2020 г.

Составляя график отпусков, работодатель должен помнить, что некоторые категории работников имеют право использовать отпуск в удобное для них время года. Число лиц, имеющих такое право, в настоящее время довольно велико. Так, например, это:

- женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (*статья 122 ТК РФ*);
- работники в возрасте до восемнадцати лет (*статья 267 ТК РФ*);
- лица, работающие по совместительству, одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (*абзац 1 статьи 286 ТК РФ*) (если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом);
- супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (*пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»*);
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (*пункт 15 статьи 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»*);
- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (*пункт 5 статьи 14 Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 12441 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»*);
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России» (*статья 23 Федерального закона от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»*).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала! При нарушении этого порядка работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

Можно ли продлевать, переносить, делить отпуска?

Случаи, когда ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, перечислены в статье 124 Трудового кодекса РФ, согласно которой 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 письме Роструда от 1 июня 2012 г. № ПГ/4629-6-1 отмечено, что из статьи 124 ТК РФ следует, что обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности, в случае если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, возникает у работодателя только в случае временной нетрудоспособности *самого работника*.

Таким образом, заболевание ребенка, другого члена семьи, в соответствии со статьей 124 ТК РФ, не является основанием для продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска, несмотря на наличие выданного работнику листка нетрудоспособности.

К исполнению государственных обязанностей, например, относятся: направление сотрудника на военные сборы; работа в качестве члена избирательной комиссии по подготовке и проведению выборов, референдума с правом решающего голоса; участие в судебном заседании в качестве присяжного заседателя.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Хотя ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней, статья 125 Трудового кодекса РФ допускает разделение отпуска на части. При этом одновременно должны быть выполнены два условия:

1. между работником и работодателем должно быть достигнуто соглашение по разделению отпуска на части;
2. хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв из отпуска

Трудовой кодекс РФ, а именно статья 125, разрешает прервать отпуск работника в силу производственной необходимости, при условии, что работник согласен выйти на работу до окончания ежегодного оплачиваемого отпуска. Если же работник отказывается от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины, в силу чего работодатель в этом случае не может применить к работнику никаких взысканий.

В случае согласия работника выйти на работу раньше окончания отпуска неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по

выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом некоторые категории работников не подлежат отзыву из отпуска ни при каких обстоятельствах, к ним относятся:

- сотрудники в возрасте до восемнадцати лет;
- беременные женщины;
- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Игнорирование данного запрета может привести работодателя к мерам административной ответственности за нарушение трудового законодательства, предусмотренным статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Можно ли заменить отпуск денежной компенсацией?

Возможность замены части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией предусмотрена статьей 126 Трудового кодекса РФ, согласно которой работодатель вправе на основании письменного заявления работника заменить денежной компенсацией часть отпуска, превышающую 28 календарных дней.

Следовательно, если работодатель предоставляет работнику удлиненный основной отпуск или, кроме основного, предоставляет дополнительный отпуск, то по письменному заявлению работника работодатель вправе заменить денежной компенсацией ту часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, то есть часть удлиненного отпуска или дополнительный отпуск, если это не противоречит трудовому законодательству.

Замена части отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя, то есть он может и отказать работнику.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Вместе с тем, согласно части 3 ст. 126 Трудового кодекса РФ, некоторым категориям работников замена денежной компенсацией части ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков **не допускается** даже по их письменному заявлению. К данной категории лиц относятся беременные женщины и работники в возрасте до восемнадцати лет. Также не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях. Исключением являются лишь выплата денежной

компенсации данным работникам за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаи, установленные ТК РФ.

Нужно ли платить отпускные при увольнении работника?

Согласно ст. 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения является последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Когда необходимо выплатить отпускные?

Поскольку действующим трудовым законодательством работнику гарантируется предоставление оплачиваемых отпусков, то у работодателя, соответственно, имеется обязанность выплатить работнику отпускные, которые в соответствии с действующим законодательством рассчитываются исходя из среднего дневного заработка работника.

В силу статьи 136 Трудового кодекса РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала! За нарушение данного положения работодатель может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной пунктом 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Из системного толкования норм Трудового кодекса РФ следует, что сроки для оплаты отпуска исчисляются не в рабочих, а в **календарных днях**. При этом необходимо учитывать, что в соответствии с частью 8 статьи 136 Трудового кодекса РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня.

Вместе с тем трудовое законодательство не запрещает производить выплату отпускных в более ранний срок.

Как рассчитать сумму отпускных?

Порядок исчисления средней заработной платы закреплен статьей 139 Трудового кодекса РФ, а также Положением об особенностях порядка

исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Для оплаты отпусков используется средний дневной заработок.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности РФ, государственные должности субъектов РФ, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная

оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Однако необходимо учитывать, что для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), то есть те, которые не соответствуют понятию «заработная плата» согласно статье 129 ТК РФ.

Как посчитать среднедневной заработок?

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Это означает, что за последние 12 календарных месяцев при расчете будет учитываться не всё количество дней за прошедшие 12 месяцев, а именно те дни, которые приходятся на оплачиваемые периоды.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

При этом следует учитывать, что при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Что делать, если работник в расчетном периоде не имел заработка, принимаемого для исчисления отпускных?

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, то средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

Примеры расчетов отпускных выплат

Пример расчета отпускных выплат за ежегодный основной оплачиваемый отпуск при условии, что работник в предшествующие 12 календарных месяцев не находился на больничном, не отправлялся в командировку.

Работнику организации с 1 апреля 2020 г. предоставлен очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период (с 1 апреля 2019 г. по 31 марта 2020 г.) отработан работником полностью.

Предположим, что сумма заработной платы, начисленной работнику за расчетный период (12 предшествующих месяцев), составила 200 000 руб.

Определим средний дневной заработок: $200\,000 \text{ руб.} / 12 / 29,3 = 568,80 \text{ руб.}$

Рассчитаем сумму отпускных: $568,80 \text{ руб.} \times 28 \text{ дней} = 15\,926,4 \text{ руб.}$

Пример расчета отпускных выплат за ежегодный основной оплачиваемый отпуск при условии, что в предшествующие 12 календарных месяцев имели место периоды, когда работник находился на больничном.

Так, если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны работником не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Положения № 922, *то средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.*

При этом количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Сумма отпускных рассчитывается путем умножения среднего дневного заработка работника на количество календарных дней отпуска.

Так, работнику организации с 1 апреля 2020 г. предоставлен очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. В расчетном периоде с 11 по 19 марта 2020 года (9 календарных дней) работник болел.

Предположим, что сумма заработной платы, начисленной работнику за расчетный период, составила 227 553 руб.

Рассчитаем количество календарных дней в неполном календарном месяце (июнь 2019 года):

$29,3 / 30 \text{ дней (количество дней в июне)} \times 22 \text{ дня (31 - 9 дней больничного)} = 21,48 \text{ дня.}$

Определим среднедневной заработок работника:

$227\,553 \text{ руб.} / (29,3 \times 11 \text{ месяцев} + 21,48 \text{ дня}) = 661,91 \text{ руб.}$

Рассчитаем сумму отпускных:

$661,91 \text{ руб.} \times 28 \text{ дней} = 18\,533,48 \text{ руб.}$

Отпуск без сохранения заработной платы

Помимо оплачиваемых отпусков законодатель предусмотрел возможность предоставления работникам отпусков без сохранения заработной платы.

Так, согласно ч. 1 ст. 128 Трудового кодекса РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Чтобы получить отпуск за свой счет, работник должен обратиться с письменным заявлением к работодателю. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. Таким образом, в каждом конкретном случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон в зависимости от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске.

Вместе с тем работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

Помимо случаев, перечисленных выше, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы и другим категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами либо коллективным договором. В частности, отпуска следующей продолжительности предоставляются:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней (*статья 173 ТК РФ*);

работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней (*статья 173 ТК РФ*);

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой:

для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году;

для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (*статья 173 ТК РФ*);

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 календарных дней (*статья 174 ТК РФ*);

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой:

для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году;

для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев (*статья 174 ТК РФ*).

В силу положений статьи 263 Трудового кодекса РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу,

воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.



АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

656043, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, 23
приёмная: (385-2) 65-79-28, факс: (385-2) 63-96-14
e-mail: altksp@mail.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/altksp22>

инстаграм: [@altksp](#)

фейсбук: [@altksp](#)

одноклассники: <https://ok.ru/group/55902679728198>
(Алтайский краевой союз организаций профсоюзов)

«Горячая линия»: 8-800-700-11-21

Звонок бесплатный!

Тираж 1500 шт