



Ежегодный оплачиваемый отпуск

ДИРЕКТОР АНО ЦПП «ПРОФЗАЩИТА»,
КАНДИДАТ ПОЛИТИЧЕСКИХ НАУК

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан.

Оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, абз. 6 ч. 1 ст. 21 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у одного работодателя.

Однако по договоренности сторон отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч. 2 ст. 122 ТК РФ).

! Если у работника накопились неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие периоды работы, то за ним сохраняется право их использовать. Такие отпуска работодатель может включить в график отпусков на очередной календарный год либо предоставить их по соглашению с работником (см. Письмо Роструда от 01.03.2007 N 473-6-0).

Отпуск предоставляется без учета очередности предоставления отпусков:

При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами РФ.

- Работники в возрасте до 18 лет
- Женщины (перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, а также непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя);
- Мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам
- Один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет
- Работники-совместители
- Супруги военнослужащих
- Лица, награжденные знаком "Почетный донор России", "Почетный донор СССР", лица, участвовавшие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и другие прямо указанные в законе.

Порядок предоставления работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска

- ✓ **Уведомление работника о начале ежегодного основного оплачиваемого отпуска.**

! Не позднее чем за две недели до начала отпуска работодатель обязан известить об этом работника под подпись ([ч. 3 ст. 123](#) ТК РФ) - в графике отпусков, приказе, уведомлении и так далее.

- ✓ **Оформление приказа о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.**

Приказ о предоставлении отпуска издается по унифицированной [форме N Т-6](#) или [N Т-6а](#) (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"). Приказ подписывается руководителем организации или уполномоченным лицом.

С приказом работника необходимо ознакомить под подпись.

Выплата отпускных

В соответствии с [ч. 9 ст. 136](#) ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Выплата отпускных позднее установленного [ч. 9 ст. 136](#) ТК РФ срока может являться основанием для привлечения работодателя, в частности, к административной ответственности по [ч. 6 ст. 5.27](#) КоАП РФ, а в случае повторного аналогичного нарушения - по [ч. 7 ст. 5.27](#) КоАП РФ.

Следует обратить внимание на то, что отсутствие вины работодателя в нарушении срока выплаты отпускных (например, работник попросил предоставить внеплановый отпуск за день до его начала) не освобождает его от указанной ответственности, поскольку исключений из правил, предусмотренных [ч. 9 ст. 136](#) ТК РФ, нет. Это разъяснил Минтруд России в [Письме](#) от 26.08.2015 N 14-2/В-644.

Если избежать ситуации с несвоевременной выплатой отпускных не удалось, то независимо от наличия вины работодателя их необходимо выплатить с учетом процентов (денежной компенсации) в соответствии со [ст. 236](#) ТК РФ.

На время ежегодного отпуска за работником сохраняется средний заработок. Это следует из [ст. 114](#) ТК РФ (отпускные).

Чтобы рассчитать средний заработок, необходимо средний дневной заработок работника умножить на количество дней (календарных или рабочих) ежегодного основного оплачиваемого отпуска ([абз. 4 п. 9](#) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922).

Например, работнику предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Средний дневной заработок составил 1 800,00 руб. Следовательно, сумма отпускных, которая должна быть выплачена за весь период отпуска, - 25 200,00 руб. (1 800,00 руб. x 14).

База для расчета отпускных

Виды выплат, которые учитываются при определении среднего заработка для расчета отпускных, перечислены в пп. "а" - "о" п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

К ним относятся все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников выплат. Это следует из ч. 2 ст. 139 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Положения.

Согласно данной норме при расчете не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда и т.п.) Кроме того, в Письме от 13.08.2015 N 14-1/В-608 Минтруд России отметил, что при исчислении среднего заработка не учитываются суммы, начисленные за время нахождения работника в служебной командировке.

Как определяется средний дневной заработок при расчете отпускных

Средний дневной заработок определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работника за расчетный период на 12 и на 29,3 (ч. 4 ст. 139 ТК РФ, п. 10 Положения).

- 12 - количество календарных месяцев расчетного периода, предшествующего месяцу, в котором работник планирует взять отпуск (ч. 3, 4 ст. 139 ТК РФ, п. 4 Положения). Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца (в феврале - по 28-е (29-е) число) включительно (ч. 3 ст. 139 ТК РФ);
- 29,3 - среднемесячное число календарных дней.

- Например, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставлен с 06.04.2016. Заработная плата, начисленная работнику за расчетный период с 01.04.2015 по 31.03.2016, составила 540 000,00 руб. (45 000,00 руб. x 12 мес.). Средний дневной заработок для расчета отпускных равен 1 535,84 руб. (540 000,00 руб. / 12 / 29,3).

В каких случаях возможно перенесение ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

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

- временной нетрудоспособности работника ([абз. 2 ч. 1 ст. 124 ТК РФ](#));
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами ([абз. 4 ч. 1 ст. 124 ТК РФ](#)).

Дополнительно Минтруд России в [Письме](#) от 20.09.2016 N 14-2/В-899 высказался о перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с предоставлением работнице отпуска по беременности и родам.

Кроме того, если работнику своевременно не была произведена [оплата](#) за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником ([ч. 2 ст. 124 ТК РФ](#)).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- ❖ работник заболел в период указанного отпуска ([абз. 2 ч. 1 ст. 124 ТК РФ](#)).
- ❖ работник во время отпуска исполнял государственные обязанности, для которых предусмотрено освобождение от работы ([абз. 3 ч. 1 ст. 124 ТК РФ](#)).

Например, к таким обязанностям относятся:

- участие в судебном заседании в качестве присяжного заседателя ([ст. 10, п. 3 ст. 11](#) Федерального закона от 20.08.2004 N 113-ФЗ "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации");
- направление на военные сборы ([п. 2 ст. 6](#) Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе");

- ❖ продление предусмотрено трудовым законодательством или локальными нормативными актами ([абз. 4 ч. 1 ст. 124 ТК РФ](#)).

Например, в период ежегодного оплачиваемого отпуска заболел член семьи работника. Это обстоятельство не влияет на продление указанного отпуска ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 28.02.2013 N АПЛ13-18, [решение](#) Верховного Суда РФ от 03.12.2012 N АКПИ12-1459).

Однако в локальном нормативном акте работодатель может предусмотреть соответствующую норму ([Письмо](#) Роструда от 01.06.2012 N ПГ/4629-6-1). Как следствие, болезнь члена семьи станет основанием для продления отпуска

! В случае болезни работника, находящегося в отпуске с последующим увольнением, отпуск не продлевается.

В каких случаях возможен отзыв работника из ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Отзыв из ежегодного основного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника, причем неиспользованная 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 ([ч. 2 ст. 125](#) ТК РФ, [п. 37](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Перечень обстоятельств, при которых допускается отзыв из отпуска, законодательно не установлен, работодатель вправе определить их самостоятельно.

[Часть 3 ст. 125](#) ТК РФ устанавливает запрет на отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работников, относящихся к указанным категориям, нельзя отозвать из отпуска даже при наличии их согласия.

Отпуск совместителей

Если работник работает у одного и того же работодателя по основному месту работы и по внутреннему совместительству, то ему предоставляются ежегодные отпуска по обеим должностям одновременно ([ч. 1 ст. 286](#), [ч. 2 ст. 287](#) ТК РФ).

Продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы может быть больше, чем по совместительству.

В данном случае совместитель вправе взять отпуск без сохранения заработной платы на такое количество дней, которое составляет разницу этих отпусков

([ч. 2 ст. 286](#) ТК РФ).

Если в период ежегодного оплачиваемого отпуска у работницы возникло право на отпуск по беременности и родам

Если в период ежегодного оплачиваемого отпуска у работницы возникло право на отпуск по беременности и родам, то работодателю в силу [ч. 1 ст. 255](#) ТК РФ необходимо будет оформить его на основании заявления и листка нетрудоспособности, выданного по установленной [форме](#)

(утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 347н).

В этом случае отпуск по беременности и родам будет предоставлен с даты, которая указана в листке нетрудоспособности.

Длительный отпуск педагогических работников

Право педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предусмотрено [ст. 335](#) ТК РФ и [п. 4 ч. 5 ст. 47](#) Закона об образовании. Правила и условия предоставления такого отпуска установлены в [Порядке](#) предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 (далее - Порядок N 644) ([п. 1](#) данного Порядка).

! Для предоставления длительного отпуска педагогическому работнику образовательная организация определяет продолжительность его непрерывной педагогической работы по записям в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, которые подтверждают факт непрерывной педагогической работы. Такой вывод следует из [п. 3](#) Порядка N 644.

В период нахождения в таком отпуске за работником сохраняется:

- место работы (должность), что предусмотрено абз. 1 п. 7 Порядка N 644;
- объем учебной нагрузки - при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Это следует из абз. 2 п. 7 Порядка N 644.

- Кроме того, во время длительного отпуска запрещается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя (кроме увольнения в связи с ликвидацией организации). Это следует из [абз. 3 п. 7](#) Порядка N 644.
-

Вопросы предоставления длительного отпуска,
которые не урегулированы [Порядком](#) N 644,
определяются коллективным договором.

- Например, к таким вопросам относятся продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение отпуска на части, оплата отпуска за счет средств, полученных организацией, осуществляющей образовательную деятельность, от приносящей доход деятельности. Данные выводы следуют из [п. 5](#) Порядка N 644.

Благодарю за внимание!

A solid green horizontal bar at the bottom of the slide.