**Предоставление и оплата отпусков**

29 мая 2017 г.

**Лектор - Белова Елена Алексеевна**

**Определение рабочего года и стажа для отпуска**

**Письмо Роструда от 18.12.2012 N 1519-6-1**

**Рабочий год** составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю.

Данное правило было заложено более 70 лет назад в **Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930.**

***(Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30.04.1930, не утрачивали силу в результате применения регуляторной гильотины)***

**Письмо Минтруда России от 02.11.2018 N 14-2/ООГ-8717**

На основании статьи 122 Кодекса оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году.

Рабочий год составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю.

Данное правило было заложено более 70 лет назад в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г., действующих в настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ.

**Письмо Минтруда России от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519**

На основании статьи 122 Кодекса оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

**Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года,** в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации (часть 4 статьи 122 Кодекса).

Следует учитывать, что отпуск **не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется, окончание отпуска может приходиться на следующий рабочий год.**

Согласно статье 123 Кодекса очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

**Письмо Минтруда России от 18.10.2016 N 14-2/В-1045**

Согласно статье 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году.

При этом **стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы.**

Если какие-либо периоды времени в соответствии с частью 2 статьи 121 Кодекса не включаются в стаж работы для отпуска, то **окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.**

Общие правила исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, содержатся в частях 1 и 2 статьи 121 Кодекса.

\* \* \*

Первый рабочий год отсчитывается со дня трудоустройства сотрудника на предприятие:

- с даты начала его работы, указанной в трудовом договоре (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

- со дня фактического допуска к работе, если трудовой договор с ним не был оформлен надлежащим образом (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

**Последующие рабочие годы начинаются со дня, следующего за днем окончания предыдущего рабочего года**.

**Рабочий год продлевается на периоды, не включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.**

**Из отпускного стажа исключаются только те отпуска за свой счет, превышающие 14 дней, которые предоставляются по усмотрению работодателя.**

**Не удлиняют рабочий год отпуска, которые организация обязана предоставить работнику по закону, в том числе отпуска инвалидам продолжительностью до 60 дней в году** **(ст. 128 ТК РФ, Письмо Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1).**

**Статья 128 ТК 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.

**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 ОВД, 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 5 календарных дней;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

**Письмо Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1**

Отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные статьей 128 Кодекса, подразделяются на 2 группы: те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска), и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска, предоставляемые по семейным и другим уважительным причинам.

Ко второй группе относятся отпуска, предусмотренные частью 2 статьи 128 для отдельных категорий работников. В частности, к таким группам относятся работающие инвалиды, которым предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 60 календарных дней в году.

Таким образом, работодатель обязан на основании письменного заявления работающего инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

При этом отмечаем, что в статье 121 Кодекса речь идет об отпусках без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника.

**Как определить стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?**

**В отпускной стаж** работника (в том числе занятого на условиях неполного рабочего времени) **включаются все календарные дни рабочего года, кроме дней** (**ст. 121 ТК РФ**):

- отпуска за свой счет в части, превышающей 14 календарных дней такого отпуска в течение рабочего года;

- отпуска по уходу за ребенком;

- отсутствия работника на работе без уважительных причин;

- отстранения работника от работы по его вине (например, из-за появления на работе в состоянии алкогольного опьянения) (**ст. 76 ТК РФ**).

**Дни, исключаемые из отпускного стажа, удлиняют рабочий год**.

Продолжительность рабочего дня и рабочей недели не влияет на исчисление стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

Поэтому те работники, которые работают в режиме неполного рабочего времени, имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени.

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/110004**

**Вопрос:** Работник принят 01.08.2018.

Его рабочим годом для предоставления отпуска будет период с 01.08.2018 по 31.07.2019 года.

Обязательно ли отпуск работника за период 2018-2019 должен быть запланирован в графике отпусков не позже 31.07.2019 года или отпуск за указанный период может быть предоставлен в 2019 году позже, например, 01.08.2019 или 31.12.2019 года, т.е. по окончании рабочего года?

**Ответ:** **Да, обязательно. Отпуск за тот или иной рабочий год должен быть предоставлен работнику до окончания соответствующего рабочего года.**

Перенос отпуска на следующий рабочий год возможен только с письменного согласия работника и при условии, что предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно сказаться на нормальном ходе работы организации.

21.05.2019

**Письмо Минтруда России от 23.11.2018 N 14-2/В-933**

В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения зарплаты, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со статьей 121 Кодекса.

Согласно ст.121 ТК РФ в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается в том числе время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Таким образом, если у работника общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составила, например, 17 календарных дней, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не учитываются календарные дни начиная с 15-го дня, т.е. **окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска**.

При заполнении приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работника указывается период (рабочий год), за который предоставляется отпуск.

**Статья 121 ТК РФ. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска**

**В стаж работы,** дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **включаются**:

* время фактической работы;
* 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 и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
* время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
* период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
* время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

**В стаж работы,** дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются:**

* время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
* **время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;**
* **Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299**
* Согласно ч. 1 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.
* То есть если сотрудник был в отпуске без содержания более 14 дней (в Вашем случае - 30), то при расчете отработанного стажа не учитывают дни отпуска начиная с 15-го (в Вашем случае - 16).
* Окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.
* При этом при заполнении приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику (унифицированная форма N Т-6, форма по ОКУД 0301005) в графе "за период работы" указывается дата условно не "с 1 июня 2019 г. по 31 мая 2020 г." а "с 16 июня 2019 г. по 15 июня 2020 г.".
* Дополнительно отмечаем, что **время простоя также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск**.
* **Статья 121 ТК РФ. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска**
* **В стаж работы,** дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются:**

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

**- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;**

**п.4 ст.5 Конвенции N 132 Международной организации труда**

**"Об оплачиваемых отпусках "**

**4.** В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, **отсутствие на работе по таким причинам, не зависящим от заинтересованного работника, как болезнь, несчастный случай (травма) или отпуск по беременности и родам, засчитывается в стаж работы.**

**Работа на условиях неполного рабочего времени и отпускной стаж**

**В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается** время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (п.4 ст.5 Конвенции МОТ №132, ст.121 ТК РФ), в т.ч. **время нахождения в отпуске по беременности и родам.**

Если работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, **работает на условиях неполного рабочего времени,** этот период **включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск** (ст. 121 ТК РФ).

Для использования такого отпуска работнику необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком, поскольку **одновременное нахождение в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, ТК РФ не предусмотрено** (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

После окончания ежегодного основного оплачиваемого отпуска работник может возобновить отпуск по уходу за ребенком (**письма Роструда от 15.10.2012 N ПГ/8139-6-1, ФСС РФ от 14.07.2014 N 17-03-14/06-7836**).

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1**

**"О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"**

**20.** Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно ТК РФ не предусматривает.

**Письмо ФСС РФ от 14 июля 2014 г. N 17-03-14/06-7836**

В соответствии со ст. 11.1 Закона N 255-ФЗ пособие выплачивается застрахованным лицам со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет. При этом право на пособие сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени и продолжает осуществлять уход за ребенком.

В то же время согласно разъяснениям Верховного Суда РФ ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется работнику, который находится в отпуске по уходу за ребенком и одновременно получает пособие по уходу за ребенком, поскольку **использование двух и более отпусков одновременно ТК РФ не предусматривает**.

Таким образом, **застрахованное лицо может либо находиться в отпуске по уходу за ребенком и получать соответствующее пособие, либо прервать отпуск по уходу за ребенком для использования ежегодного основного оплачиваемого отпуска.**

Прерванный отпуск в соответствии со статьей 256 ТК РФ впоследствии может быть возобновлен, а ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначено заново.

**Письмо Минтруда России от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519**

Статьей 93 ТК РФ установлено, что при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, производится в порядке статьи 121 Кодекса.

Так, согласно вышеуказанной статье в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается в том числе время фактической работы.

Таким образом, **время работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск**.

В соответствии с частью 1 статьи 115 Кодекса работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Следует иметь в виду, что **Кодекс не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени**.

В связи с этим **отпуск, независимо от времени, проработанного в рабочем году, предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности**.

Вместе с тем следует отметить, что нахождение работника одновременно в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, законодательством не предусмотрено.

В этой связи для того, чтобы работник смог воспользоваться своим правом на ежегодный или дополнительный отпуск, ему следует прервать отпуск по уходу за ребенком.

Прерванный отпуск впоследствии может быть возобновлен.

**Пример расчета стажа для ежегодного основного отпуска**

Работник трудится в организации с 01.02.2014. За это время он:

- с 09.02.2014 по 20.02.2014 болел;

- с 01.12.2014 по 28.12.2014 был в основном отпуске;

- с 04.03.2015 по 24.03.2015 (21 календарный день) был в отпуске за свой счет. Других периодов, исключаемых из отпускного стажа, у работника не было;

- с 22.04.2015 по 30.04.2015 был в командировке.

Работнику положен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней:

- за рабочий год с 01.02.2014 по 31.01.2015 (дни болезни и основного отпуска не исключаются из отпускного стажа);

- за рабочий год с 01.02.2015 по 07.02.2016 (7 календарных дней (21 дн. - 14 дн.) отпуска за свой счет исключаются из отпускного стажа и удлиняют рабочий год), а дни командировки не исключаются из отпускного стажа).

**Предельный срок выплаты отпускных**

**Письмо Роструда от 30 июля 2014 года № 1693-6-1**

В соответствии с частью 9 статьи 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. **В статье не определено, какие дни учитываются при расчете - календарные или рабочие**.

Исчисление сроков устанавливается в статье 14 ТК РФ. В соответствии с частью 1 данной статьи течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

**В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни** (часть 3 статьи 14 ТК РФ).**Из системного толкования этих норм ТК РФ следует, что сроки для оплаты отпуска исчисляются в календарных днях.**

При этом необходимо учитывать, что в соответствии с частью 8 статьи 136 ТК РФ **при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня**.

\* \* \*

При нарушении срока оплаты отпуска работодатель обязан выплатить сумму отпускных с уплатой процентов (денежной компенсации). Компенсация рассчитывается так же, как и при несвоевременной выплате зарплаты - в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

То есть, если работнику предоставляется отпуск вне графика по его заявлению со следующего дня, то необходимо выплатить работнику отпускные, а на них начислить процент за просрочку выплаты.

Кроме того, к организации и должностному лицу (директору) может быть применена административная ответственность, предусмотренная ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ: Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, влечет **предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей;** на ПБОЮЛ - от 1000 до 5000 рублей; **на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.**

**Письмо Минтруда России от 05.09.2018 N 14-1/ООГ-7157**

В соответствии со статьей 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Согласно части 9 статьи 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Данной нормой установлен **минимальный срок, за который должен быть оплачен отпуск**.

Предусмотренная указанной статьей **обязанность работодателя по оплате отпуска не позднее чем за три дня до его начала** относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие **не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора**.

Таким образом, по нашему мнению, **при уходе работника в отпуск в понедельник отпускные должны быть выплачены не позднее четверга предыдущей недели**.

Вопрос-ответ // **Онлайнинспекция.РФ:** электронный ресурс. 2019. URL: онлайнинспекция.рф (дата обращения: 28.03.2019).

**Номер в ИБ - 248487**

**Вопрос:** Работник за 14 дней написал заявление на отпуск **с 12-го числа**. Отпускные денежные средства поступили на зарплатную карту работника **10-го числа**.

Нарушен ли работодателем порядок предоставления отпусков?

Как (в сложившейся ситуации) стоит поступить работнику для отказа от использования отпуска?

**Ответ:** 1. Да, нарушен. **Выплата отпускных в описанной вами ситуации должна была быть произведена не позднее 8-го числа**.

2. Отказаться от использования ежегодного оплачиваемого отпуска можно в том числе в том случае, когда работодатель нарушил сроки его оплаты.

Отказ рекомендуется оформлять письменно путем направления работодателю заявления со сроком предоставления перенесенного отпуска.

13.03.2019

**https://онлайнинспекция.рф//questions/view/109719**

**Вопрос:** В соответствии со ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Вправе ли работодатель отпустить работника в ежегодный оплачиваемый отпуск, если работник по семейным обстоятельствам написал личное заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска **за ДВА дня до даты начала отпуска,** а брать отпуск без сохранения зарплаты не хочет.

**Ответ:** Да, вправе.

Нормами действующего законодательства запрет на предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании заявления работника (в том числе через два дня после получения работодателем соответствующего заявления) не установлен.

13.05.2019

**Вопрос:** Работник по семейным обстоятельствам (заболел близкий родственник) **просит предоставить ему оплачиваемый отпуск на несколько дней с завтрашнего дня**. Работодатель не возражает.

Бухгалтер рассчитывает и выплачивает ему отпускные в день, которым датировано заявление, то есть организация нарушает правило о трех днях, установленное ст. 136 ТК РФ.

Возможно ли привлечение организации к ответственности, если нарушение сроков выплаты отпускных произошло не по ее вине?

**Ответ: Письмо Минтруда России от 26.08.2015 N 14-2/В-644**

Согласно статье 136 ТК РФ **оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.**

**Указанная норма носит императивный характер и исключений не имеет**.

В соответствии с пунктом 1 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.

**Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.02.2022 N 16-680/2022**

**С 12 мая 2020 года по 08 июня 2020 года** ФИО11 **предоставлен ежегодный отпуск, оплата отпуска произведена 29 июля 2020 года**, **в то время как срок, установленный законом - не позднее 08 мая 2020 года.**

Указанные нарушения зафиксированы в акте проверки от 10 сентября 2020 года, и явились основанием для составления протокола об административном правонарушении, предусмотренном частью 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и последующего привлечения должностного лица к административной ответственности, установленной данной нормой.

**Вывод должностного лица и судебных инстанций о наличии в деянии К. состава административного правонарушения, предусмотренного частью 6 статьи 5.27 КоАП РФ, соответствует фактическим обстоятельствам дела** и имеющимся доказательствам.

**Продление и перенос 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.

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.

**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**.

**Письмо Минтруда России от 20.09.2016 N 14-2/В-899**

В случае наступления страхового случая в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске выданный ему на этот период листок нетрудоспособности подлежит оплате в общеустановленном порядке.

На основании пункта 8 статьи 6 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за все календарные дни, включая выходные и праздничные дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности.

В случае **если дата начала отпуска по беременности и родам приходится на период пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, то ежегодный отпуск должен быть либо продлен на число календарных дней нетрудоспособности работника, либо перенесен на другой срок.**

Основанием для продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска будут являться заявление работницы и листок нетрудоспособности.

**В случае продления** ежегодного отпуска на число календарных дней отпуска по беременности и родам **ежегодный отпуск должен быть предоставлен непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам и до начала отпуска по уходу за ребенком**, поскольку **нахождение работника одновременно в двух отпусках законодательством не предусмотрено**.

**При продлении** ежегодного оплачиваемого отпуска на число дней отпуска по беременности и родам количество фактически использованных дней отпуска будет соответствовать количеству оплаченных дней.

**При переносе** ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, срок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется работодателем с учетом пожеланий работника.

При этом **в случае переноса** ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок количество фактически использованных работником дней отпуска не будет соответствовать количеству дней отпуска, оплаченных работодателем. В этом случае **производится перерасчет отпускных**.

**Письмо ФСС РФ от 9 августа 2007 г. N 02-13/07-7422**

По своей сути листок нетрудоспособности выполняет двойную функцию: а) удостоверяет нетрудоспособность граждан, подтверждая их временное освобождение от работы; б) является финансовым документом, служащим основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Таким образом, **пособие по временной нетрудоспособности в период ежегодного отпуска матери, осуществляющей уход за больным ребенком, не назначается.**

**Письмо Роструда от 01.06.2012 N ПГ/4629-6-1**

В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника.

Из приведенной выше нормы 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 ст. 124 ТК РФ, **не является автоматическим основанием для продления ежегодного оплачиваемого отпуска**, несмотря на наличие выданного работнику листка нетрудоспособности.

В соответствии с абз. 4 ч. 1 ст. 124 Кодекса ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Таким образом, **такой случай, как болезнь члена семьи, может быть предусмотрен в локальном нормативном акте**, принятом работодателем в установленном порядке, в качестве основания для продления ежегодного оплачиваемого отпуска.

**Письмо Минтруда России от 26 октября 2018 г. N 14-2/ООГ-8536**

Согласно статье 124 Кодекса в случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок.

Данная норма содержится также в пункте 1 статьи 9 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ, в соответствии с которым пособие по временной нетрудоспособности в случае утраты трудоспособности назначается в случае утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Таким образом, в случае заболевания (травмы) работника в период нахождения в указанном отпуске выданный ему на этот период листок нетрудоспособности подлежит оплате в общеустановленном порядке.

Исходя из вопроса, указанного в обращении, можно сделать вывод, что **при получении листка нетрудоспособности по уходу за больным ребенком в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске отпуск не продлевается**.

Следует отметить, что исходя из своих финансовых возможностей организация самостоятельно может определить дополнительные размеры возмещения расходов, связанных с нахождением работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, закрепив их в коллективном договоре либо в локальном нормативном акте.

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/109761**

Работнику предоставлен ежегодный отпуск с 29 апреля по 5 июня 2019 г. С приказом работник ознакомлен 22 апреля 2019 г.

С 23 апреля по 13 мая 2019 г. работник находился на больничном.

14 мая 2019 г. работником предоставлено заявление о продлении отпуска с 6 июня по 19 июня 2019 г., в связи с заболеванием.

**Вопрос:** 1. Правильно ли будет продлить ежегодный отпуск на количество дней болезни? Ведь болезнь наступила до начала отпуска.

2. Может следует внести изменения в ранее изданный приказ о предоставлении отпуска и перенести отпуск в связи с заболеванием с 29 апреля на 14 мая 2019 г.? Каким образом поступить?

**Ответ:**

1. Нет, отпуск продлевается на количество дней болезни, пришедшихся на отпуск.

2. Вы должны составить приказ о продлении отпуска в свободной форме.

15.05.2019

**Продление и перенос отпусков в связи с COVID-19**

**Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-393**

В соответствии со статьей 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Согласно пункту 2 статьи 1.3 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ страховым случаем по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством признается временная нетрудоспособность застрахованного лица вследствие заболевания или травмы (за исключением временной нетрудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и в других случаях, предусмотренных статьей 5 Федерального закона N 255-ФЗ.

Из этого 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 вследствие заболевания или травмы.

Учитывая, что в период ежегодного оплачиваемого отпуска заработок не утрачен, то **за период карантина**, **приходящийся на оплачиваемые дни отпуска, выплата пособия по временной нетрудоспособности в связи с карантином действующим законодательством РФ не предусмотрена, в связи с этим считаем, что временная нетрудоспособность в связи с карантином не является основанием для продления или перенесения отпуска в соответствии со статьей 124 Кодекса.**

**Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5**

В соответствии с Указами Президента РФ от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены **нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы**.

Сообщаем, что **если работник находится в отпуске в этот период, то отпуск на эти дни не продлевается**.

Вместе с тем, в данный период по желанию работника работодатель имеет право предоставить отпуск.

**Праздничные и перенесенные выходные в период отпуска**

**Статья 120 ТК РФ. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков**

**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.

\* \* \*

Например, **постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2017 г. N 1250** "О переносе выходных дней в 2018 году" выходной день перенесен с субботы 9 июня на понедельник 11 июня.

Таким образом, если часть отпуска работника выпадает на 11 и 12 июня 2018 года, то 12 июня как праздничный день из его продолжительности исключается, а 11 июня учитывается как обычный выходной день и включается в продолжительность отпуска.

**Письмо Минтруда России от 15.04.2016 N 14-1/В-351**

В соответствии со статьей 120 ТК РФ **нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период** ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого **отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.**

Нерабочие праздничные дни перечислены в статье 112 Кодекса. **Выходные дни (в том числе перенесенные по решению Правительства Российской Федерации), приходящиеся на период отпуска, включаются в число календарных дней отпуска.**

Таким образом, **продолжительность отпуска увеличивается только за счет нерабочих праздничных дней, выпадающих на период отпуска.**

В соответствии с пунктом 5 Положения при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, в том числе если за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Таким образом, **из расчетного периода исключаются дни отпуска, то есть когда за работником сохранялась средняя заработная плата, а не нерабочий праздничный день**.

В связи с чем полагаем, что **нерабочие праздничные дни должны быть учтены при расчете средней заработной платы**.

**Письмо Минтруда России от 24.05.2013 N 14-1-1061**

В соответствии со ст. 112 ТК РФ работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Стоит отметить, что данная норма не связывает выплату дополнительного вознаграждения с каким-либо периодом. В связи с этим, в частности, из ст. 120 ТК РФ исключены слова о неоплате праздничных дней, приходящихся на период отпуска.

Учитывая изложенное, **оплату нерабочих праздничных дней, приходящихся на период отпусков вышеперечисленных категорий работников, следует производить в соответствии со ст. 112 ТК РФ.**

 **Ст. 112 ТК РФ не распространяется на работников, которые временно являются нетрудоспособными, поскольку они в это время освобождены от работы**.

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/109844**

**Вопрос:** Я хочу взять отпуск с 10.06.2019 на 14 календарных дней. На период отпуска выпадает праздничный день 12.06.2019.

Я считаю, что отпуск будет с 10.06.2019 по 23.06.2019, дата выхода на работу - 24.06.2019.

Но мой коллега утверждает, что в связи с переносами выходных дней отпуск будет с 10.06.2019 по 24.06.2019, дата выхода на работу — 25.06.2019.

Продлевается ли отпуск на один день?

**Ответ:** **Да, продлевается**. Прав Ваш коллега.

Если Вы хотите воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском с 10 июня 2019 г. продолжительностью 14 календарных дней, то выйти на работу Вам необходимо будет в ближайший после 24 июня 2019 г. день, являющийся для Вас рабочим в соответствии с графиком работы.

12 июня 2019 г., являющееся нерабочим праздничным днем, в число дней отпуска включаться не будет.

Согласно ч. 1 ст. 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

В соответствии с ч. 1 ст. 112 ТК РФ **нерабочими праздничными днями** в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

- 7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;

- 9 мая - День Победы;

- 12 июня - День России;

- 4 ноября - День народного единства.

**Продолжительность ежегодного отпуска**

**Статья 114 ТК РФ. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

\* \* \*

Сохранение за работником в период отпуска места работы (должности) означает, что в период пребывания в отпуске не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации).

**Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (**удлиненный основной отпуск**) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

\* \* \*

Работникам, заключившим срочные трудовые договоры на срок менее двух месяцев (ст. 291 ТК РФ) или на выполнение сезонных работ (ст. 295 ТК РФ), гарантируется предоставление отпуска в размере **двух рабочих дней за каждый месяц работы.**

**Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск**

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых превышает 28 календарных дней, называются **удлиненными основными отпусками** (ч. 2 ст. 115 ТК РФ).

Для некоторых категорий работников **законодательством установлена продолжительность удлиненного ежегодного основного оплачиваемого отпуска**:

* работникам моложе 18 лет - **31 календарный день** (ст. 267 ТК РФ) (Если такой работник уходит в отпуск после достижения 18 лет, продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления 18 лет (постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 г. N 1);
* работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности) - **не менее 30 календарных дней** (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ);
* педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью, установленной Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ и ПП РФ от 14.05.2015 N 466); **ПП РФ от 07.04.2017 N 419 в ПП №466 внесены изменения, вступившие в силу с 10.04.2017.** Этими изменениями в перечень добавлены работники нетиповых образовательных организаций.
* докторам наук - **48 рабочих дней** (ПП РФ от 12.08.1994 N 949). Такие отпуска вправе предоставлять научные учреждения (организации), финансируемые из федерального бюджета. Работники таких учреждений (организаций) должны занимать штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями;
* кандидатам наук - **36 рабочих дней** (ПП РФ от 12.08.1994 N 949). Такие отпуска вправе предоставлять научные учреждения (организации), финансируемые из федерального бюджета. Работники таких учреждений (организаций) должны занимать штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями;
* государственным гражданским служащим - **30 календарных дней** (ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ");
* работникам, занятым на работах с химическим оружием - **56 и 49 календарных дней** (в зависимости от группы работ с химическим оружием) (ст. 5 Федерального закона от 07.11.2000 N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием");
* работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа в которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - **36 рабочих дней** (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда), т.е. в удлиненный отпуск включается и дополнительный отпуск за работу в опасных для здоровья условиях труда (Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 N 391);
* прокурорам, научным и педагогическим работникам системы прокуратуры РФ - **от 30 календарных дней** (ст. 41.4 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации");
* сотрудникам Следственного комитета - **от 30 календарных дней** (ст. 25 ФЗ от 28.12.2010 N 403-ФЗ "О Следственном комитете РФ");
* сотрудникам таможенных органов - **30 календарных дней** (ст. 36 ФЗ от 21.07.1997 N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах РФ");
* - судьям - **30 рабочих дней**, работающим в районах Крайнего Севера - 51 рабочий день, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в местностях, где установлены коэффициенты к заработной плате, - 45 рабочих дней(п. 2 ст. 19 Закона РФ от 26.06.1992 N 3132-1 «О статусе судей в РФ»);
* спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, формирований предоставляется отпуск продолжительностью **от 30 до 40 суток** (ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей")
* **30 календарных дней** муниципальным служащим (п. 3 ст. 21 ФЗ от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в РФ");

**Замена отпуска денежной компенсацией**

**Статья 126 ТК РФ. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**

Часть **ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней,** по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и **ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков** беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска **работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,** за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

**Письмо Минтруда России от 18.06.2020 N 15-1/ООГ-1710**

В соответствии со статьей 118 ТК РФ отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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.

При этом **положениями ТК РФ замена ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы денежной компенсацией не предусмотрена**.

Одновременно информируем, что согласно части 4 статьи 117 ТК РФ 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 его продолжительность (7 календарных дней) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

**Письмо Минтруда России от 26.03.2014 N 13-7/В-234**

Согласно Закону РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" **ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для отдельных категорий граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, являются мерой социальной поддержки** (ст. ст. 14, 18, 19, 20 Закона) и предоставляются ежегодно.

**Предоставление указанного отпуска непосредственно не связано с выполнением трудовых обязанностей работником**, особыми условиями его труда у работодателя, с которым он в данный момент состоит в трудовых отношениях, и производится независимо от того, содержатся ли соответствующие положения в трудовом договоре или нет.

**Данный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не имеет трудоправовой природы** и его предоставление обусловлено не особыми условиями труда у работодателя, а необходимостью ежегодного обеспечения отдыха лиц, оказавшихся в зоне влияния радиационных факторов, возникших вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС 26 апреля 1986 года, с целью снижения влияния этих факторов на здоровье человека.

**В** **Решении Верховного Суда РФ от 30 июля 2007 г. N ГКПИ07-615** также **отмечено**, **что суммы оплаты дополнительных отпусков, предоставляемых указанным категориям граждан**, осуществляемой за счет средств федерального бюджета, **не могут рассматриваться как выплаты, осуществляемые работодателем по трудовым договорам**.

В соответствии со статьей 5 Закона меры социальной поддержки данной категории граждан являются расходными обязательствами РФ, а не работодателей.

Финансирование расходов, связанных с предоставлением дополнительного отпуска, осуществляется не за счет средств работодателя, а за счет средств, предусмотренных законом о федеральном бюджете на соответствующий год Министерству финансов Российской Федерации.

**Выплата компенсации за неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуск Законом не предусмотрена**.

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/163053**

**Вопрос:** **Можно ли заменить денежной компенсацией дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день** в количестве 7 календарных дней, превышающий основной отпуск 28 к.д., **при условии, что основной ежегодный отпуск не использован**.

**Ответ:** Да, можно.

01.04.2022

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/164660**

**Вопрос:** За 4 года накопилось около 100 дней неотгуленного отпуска. Сейчас в компании снизили ЗП, соответственно "средняя ЗП" для расчета отпускных с каждым месяцем будет уменьшаться. Мне это не выгодно.

Применима ли здесь 126 статья ТК РФ по компенсации?

**Ответ**: **Да, применима**, однако необходимо иметь в виду, **что компенсация может быть выплачена только за ту часть ежегодного оплачиваемого отпуска, которая превышает 28 календарных дней ежегодно**.

То есть **если работнику полагается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, то выплатить ему компенсацию за неиспользованные дни отпуска в соответствии со статьей 126 ТК РФ не получится**.

Также сообщаем, что Вы вправе обратиться к работодателю с требованием предоставить Вам неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска.

Отказать Вам в их предоставлении работодатель будет не вправе.

17.05.2022

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/164182**

**Вопрос:** У сотрудника рабочий период с 01.11.2021 по 30.10.2022.

Он берёт отпуск 52 к.д. (северный отпуск) и хочет отгулять 28 дней, **а за остальные 24 дня взять денежную компенсацию**.

**Можем ли мы выплатить компенсацию, если рабочий год не отработан**?

**Ответ**: **Можете**, однако в случае увольнения придется деньги удерживать.

27.04.2022

**Информация о публикации:** Вопрос-ответ // Онлайнинспекция.РФ: электронный ресурс. 2018. URL: онлайнинспекция.рф (дата обращения 15.01.2018).

**Номер в ИБ: 233891**

**Вопрос:** Работнику положены **3 дня дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день**. **Может ли он взять за них денежную компенсацию**, не отгуляв основной отпуск? Например, работник отгулял 14 дней основного оплачиваемого отпуска, хочет взять денежную компенсацию за 3 дня дополнительного отпуска, а оставшиеся 14 дней взять потом (по графику отпусков).

**Ответ:** **Да, может.** Для получения компенсации за дни дополнительного отпуска, предоставляемого за работу в режиме ненормированного рабочего времени, работнику необходимо обратиться к работодателю с соответствующим заявлением.

**Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией**

**Письмо Минтруда России от 27.06.2017 N 14-2/ООГ-5299**

Согласно положениям статьи 126 ТК РФ **не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков** беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также **ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска** работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

В соответствии со статьей 117 ТК РФ 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, предоставляемого указанным работникам, составляет 7 календарных дней.

Учитывая вышеизложенное, **замена минимально установленной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, денежной компенсацией не допускается**.

При этом предусмотрена возможность замены части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, отдельно устанавливаемой денежной компенсацией только при соблюдении следующих условий:

- наличие соответствующих положений в отраслевом (межотраслевом) соглашении;

- наличие соответствующих положений в коллективном договоре;

- наличие письменного согласия работника.

Указанные денежные компенсации устанавливаются отдельно в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

 \* \* \*

Согласно ст. 126 ТК РФ ч**асть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней**, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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 (ч.2 ст.125 ТК РФ)**.

Таким образом, выплата денежной компенсации за дни, накопленные в результате неполного использования основного отпуска продолжительностью 28 календарных дней за прошлые годы, запрещена.

**Денежной компенсацией можно заменить**:

- часть удлиненного отпуска свыше 28 дней. Например, работнику-инвалиду положен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. По заявлению работника допускается замена двух дней отпуска денежной компенсацией. Но если работник относится к льготной категории (например, ему нет 18 лет), то заменить компенсацией отпуск нельзя;

- ежегодные дополнительные отпуска (полностью или частично), в том числе за ненормированный рабочий день, за стаж работы (выслугу лет), "северные" отпуска;

- ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в части, превышающей минимальную продолжительность отпуска (7 календарных дней) при соблюдении условий, установленных ст. 117 ТК РФ.

**Расчет среднего заработка для отпусков**

**Периоды времени, не учитываемые при исчислении среднего заработка**

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 РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

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 РФ **(п.5 Положения №922).**

**Письмо Минтруда России от 15.04.2016 N 14-1/В-351**

Нерабочие праздничные дни перечислены в статье 112 ТК РФ. Выходные дни (в том числе перенесенные по решению Правительства РФ), приходящиеся на период отпуска, включаются в число календарных дней отпуска.

Таким образом, **продолжительность отпуска увеличивается только за счет нерабочих праздничных дней, выпадающих на период отпуска**.

В соответствии с пунктом 5 Положения №922 при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, в том числе если за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

**Таким образом, из расчетного периода исключаются дни отпуска, то есть когда за работником сохранялась средняя заработная плата, а не нерабочий праздничный день.**

В связи с чем полагаем, что **нерабочие праздничные дни должны быть учтены при расчете средней заработной платы.**

Утв. Постановлением Правительства РФ

от 24 декабря 2007 г. N 922

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПОРЯДКА ИСЧИСЛЕНИЯ**

**СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2. **Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат**, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

3. **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).

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.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется **за последние 12 календарных месяцев**.(**п.4 Положения №922**).

**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 в соответствии с п.5 настоящего Положения, **средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной** **за предшествующий период, равный расчетному** (**п.6 Положения №922**).

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется **исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая**, с которым связано сохранение среднего заработка (**п.7 Положения №922**).

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, **средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада** (**п.8 Положения №922**).

**Средний дневной заработок для оплаты отпусков,** предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска **исчисляется** путем **деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3)**.

В случае **если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью** или из него исключалось время в соответствии с п.5 настоящего Положения, **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.

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 **(п.10 Положения №922)**.

**Вопрос:** Работодатель считает средний заработок для работника, который в расчетном периоде не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней. Средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному (п. 6 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922).

С каким шагом следует производить замену расчетного периода? Следует брать 12 месяцев, непосредственно предшествующих обычному расчетному периоду? Или же необходимо брать период, который предшествует всем исключаемым?

Поясним на примере. Секретарь Е.В. Иванова работает в организации с 2009 г. С 21 по 23 октября 2015 г. она проходила медосмотр. На время прохождения медосмотра за ней сохраняется средний заработок (ст. 185 ТК РФ). Расчетным периодом для определения среднего заработка на дни прохождения медосмотра является время с 1 октября 2014 г. по 30 сентября 2015 г.

В течение всего расчетного периода Иванова не работала:

- с 21 февраля по 10 июля 2014 г. она находилась в отпуск по беременности и родам;

- с 11 июля 2014 г. по 10 октября 2015 г. - в отпуске по уходу за ребенком.

Время, когда сотрудница находилась в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком, бухгалтер исключил из расчетного периода. Таким образом, весь расчетный период полностью состоит из времени, которое нужно исключить.

Возможны два варианта:

1) средний заработок, который сохраняется за Ивановой на время медосмотра, бухгалтер определил за период с 1 февраля 2013 г. по 31 января 2014 г.;

2) средний заработок, который сохраняется за Ивановой на время медосмотра, бухгалтер определил за период с 1 октября 2013 г. по 30 сентября 2014 г. В этом случае часть расчетного периода (с 1 февраля по 30 сентября 2014 г.) также исключается. Поэтому получается уменьшенный расчетный период - не 12 месяцев, а 4.

Какой из этих вариантов правильный?

**Ответ:**

## МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

## РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ПИСЬМО

## от 25 ноября 2015 г. N 14-1/В-972

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел письмо <...> по вопросу о порядке исчисления среднего заработка для оплаты отпуска и сообщает.

Порядок исчисления среднего заработка установлен статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 (далее - Положение).

Согласно части 3 статьи 139 Кодекса, а также пункту 4 Положения при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника 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).

Поскольку, как следует из обращения, сотрудница в период с 21 февраля по 10 июля 2014 г. находилась в отпуске по беременности и родам, а затем в период с 11 июля 2014 г. по 10 октября 2015 г. - в отпуске по уходу за ребенком, с 21 по 23 октября 2014 г. сотрудница проходила медосмотр, при расчете среднего заработка в данном случае следует применять пункт 6 Положения.

В соответствии с этим пунктом 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 в соответствии с пунктом 5 Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному, то есть февраль 2013 г. - январь 2014 г.

\* \* \*

Для тех, кто проработал в организации меньше года, расчетный период будет начинаться с первого дня работы и заканчиваться последним календарным днем месяца, предшествующим месяцу начала отпуска.

**Пример.** **Расчет среднего дневного заработка, если расчетный период отработан не полностью**

С 01.02.2016 работник уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Расчетный период - с 01.02.2015 по 31.01.2016.

С 13.07.2015 по 21.07.2015 работник находился на больничном.

Фактическая заработная плата за расчетный период - 1 000 000 руб.

Количество отработанных календарных дней в июле 2015 г. (с учетом болезни) - 22. Таким образом, количество календарных дней в неполном календарном месяце составит: 29,3 дн. / 31 дн. x 22 дн. = 20,79 дн.

Средний дневной заработок составит: 1 000 000 руб. / (29,3 дн. x 11 мес. + 20,79 дн.) = 2914,69 руб.

**Пример.** **Расчет среднего дневного заработка, если расчетный период отработан не полностью**

Иванову И.И. предоставляется очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней с 18 апреля 2017 г. Расчетный период - с 1 апреля 2016 г. по 31 марта 2017 г. С 8 июня по 6 июля 2016 г. Иванов был в отпуске, все остальное время расчетного периода он работал. За этот период ему начислены:

- зарплата и ежемесячные премии в общей сумме 450 000 руб.;

- отпускные в сумме 34 000 руб.

В расчетном периоде Иванов полностью отработал 10 месяцев: апрель, май, август - декабрь 2016 г., а также январь - март 2017 г. Каждый из этих месяцев признается равным 29,3 дня.

В оставшихся 2 месяцах отработаны:

- в июне - 8 дней (с 1 по 7 июня, а также 12 июня - праздничный день, который не включается в дни отпуска). Для расчета отпускных количество дней в июне принимается равным 7,81 (8 дн. / 30 дн. x 29,3 дн.);

- в июле - 25 дней (с 7 по 31 июля). Для расчета отпускных количество дней в июле принимается равным 23,63 (25 дн. / 31 дн. x 29,3 дн.).

Общее количество отработанных дней в расчетном периоде - 324,44 (10 мес. x 29,3 дн. + 7,81 дн. + 23,63 дн.).

База для расчета отпускных - 450 000 руб., так как отпускные в нее не включаются.

Средний дневной заработок - 1 387,01 руб. (450 000 руб. / 324,44 дн.).

Сумма отпускных - 38 836,28 руб. (1 387,01 руб. x 28 дн.).

**Расчёт среднего заработка для отпусков в рабочих днях**

**П.11 Положения №922:** Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых **в рабочих днях**, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем **деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели**.

Для этой ситуации:

Средний заработок для оплаты отпуска = Средний дневной заработок \* Количество дней отпуска

Средний дневной заработок = Выплаты, включаемые в расчет среднего заработка за расчетный период / Количество дней по календарю 6-дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное в расчетном периоде время.

Расчет среднего заработка должен производиться по календарю шестидневной рабочей недели, **даже если в организации установлен режим пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями**.

**Пример.** **Расчет отпускных для отпуска в рабочих днях**

С Ивановой А.А. заключен срочный трудовой договор для выполнения сезонных работ в период с 1 июня 2018 г. по 31 августа 2018 г.

Работнице предоставлен очередной отпуск с 23 августа 2018 г. на два рабочих дня.

За расчетный период (июнь - июль 2018 г.) работнице была начислена зарплата 60 000 руб.

Число рабочих дней за расчетный период по календарю 6-дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, - 51.

Средний дневной заработок для оплаты отпускных: 1 176,47 руб. (60 000 руб. / 51 дн.).

Средний заработок (сумма отпускных): 2 352,94 руб. (1 176,47 руб. x 2 дн.).

.

**Письмо Минтруда России от 15.04.2016 N 14-1/В-351**

Нерабочие праздничные дни перечислены в статье 112 ТК РФ. Выходные дни (в том числе перенесенные по решению Правительства РФ), приходящиеся на период отпуска, включаются в число календарных дней отпуска.

Таким образом, продолжительность отпуска увеличивается только за счет нерабочих праздничных дней, выпадающих на период отпуска.

В соответствии с пунктом 5 Положения №922 при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, в том числе если за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Таким образом, из расчетного периода исключаются дни отпуска, то есть когда за работником сохранялась средняя заработная плата, а не нерабочий праздничный день.

В связи с чем полагаем, что нерабочие праздничные дни должны быть учтены при расчете средней заработной платы.

**Дополнительные отпуска - основные виды**

**Статья 116 ТК РФ. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска**

**Ежегодные дополнительные 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, а **также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами**.

**Работодатели** с учетом своих производственных и финансовых возможностей **могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом 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.

Согласно ч. 1 ст. 116 ТК РФ работодатель обязан предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям работников:

- **работникам, условия труда которы**х по результатам специальной оценки условий труда **отнесены** **к вредным 2, 3 или 4-й степени - не менее 7 календарных дней**. Это следует из ч. 1, 2 ст. 117 ТК РФ;

- **работникам, труд которых связан с особым характером работы** (ст. 118 ТК РФ). 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 РФ. Однако пока такого документа нет.;

- **работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 3 календарных дней** (ч. 1 ст. 119 ТК РФ);

- **работникам, работающим в районах Крайнего Севера** (в том числе по совместительству), - **24 календарных дня**, а **лицам, работающим в местностях, которые приравнены к районам Крайнего Севера** (в том числе по совместительству), - **16 календарных дней** (ч. 1 ст. 321 ТК РФ, разд. 5 Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются и иным лицам в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ч. 1 ст. 116 ТК РФ). Такие отпуска предоставляются:

**- работникам представительств РФ за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями** - не менее трех календарных дней. Перечень стран, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, утвержден Постановлением Правительства РФ от 21.04.2010 N 258. Продолжительность указанного отпуска для этих работников зависит от страны, в которой они работают (Приложение к Приказу МИД России от 08.08.2011 N 14299). Это следует из ч. 2 ст. 339 ТК РФ, п. п. 1, 2, абз. 2 п. 3, п. 5 Постановления Правительства РФ от 21.04.2010 N 258;

- **спортсменам и тренерам** - не менее четырех календарных дней (ч. 2 ст. 348.10 ТК РФ);

- **судьям** - от пяти до 15 рабочих дней в зависимости от стажа работы в области юриспруденции (п. 2 ст. 19 Закона РФ от 26.06.1992 N 3132-1);

- **муниципальным служащим** - не более 10 календарных дней за выслугу лет и три календарных дня - за ненормированный служебный день, если он установлен (ч. 4, 5.1 ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ);

- **прокурорам, научным и педагогическим работникам системы прокуратуры РФ** - от 5 до 15 календарных дней в зависимости от стажа службы в качестве прокурора, научного или педагогического работника (абз. 4 - 7 п. 1 ст. 41.4 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1);

- **сотрудникам Следственного комитета** - от 5 до 15 календарных дней за выслугу лет (ч. 3 ст. 25 Федерального закона от 28.12.2010 N 403-ФЗ);

- **гражданским служащим, в частности, за выслугу лет** - продолжительностью, установленной ч. 5 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ;

- **спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований**, участвующим в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций, - не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ (п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ);

- **сотрудникам таможенных органов,** в частности, за выслугу лет - от 5 до 15 календарных дней (п. 1 ст. 39 Федерального закона от 21.07.1997 N 114-ФЗ);

- **гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне**, - 14 календарных дней (п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ).

**Дополнительный отпуск за ненормированный день**

**Статья 119 ТК РФ. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем**

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется **коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка** и который **не может быть менее трех календарных дней.**

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.

**Статья 101 ТК РФ. Ненормированный рабочий день**

**Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

\* \* \*

**Условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня должно быть закреплено в трудовом договоре с работником (п.2 ст.57 ТК РФ).**

Дополнительный отпуск за ненормированный день может быть заменен денежной компенсацией по заявлению работника (ч. 1 ст. 126 ТК РФ).

При этом не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

**Письмо Минтруда России от 13.10.2020 N 14-2/ООГ-15911**

На основании **статьи 97 ТК РФ** работодатель имеет право привлекать **к работе за пределами продолжительности рабочего времени**, установленной для данного работника, в двух случаях: для сверхурочной работы (статья 99 Кодекса) и на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Кодекса).

Порядок привлечения работника к работе в режиме ненормированного рабочего времени регулируется статьей 101 Кодекса.

Как следует из указанной статьи, **ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

**Кодекс не содержит определений "эпизодическое" и "систематическое" привлечение к работе**.

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

Согласие работника на привлечение к такой работе не требуется.

**Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени**, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлиненный.

Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

По общему правилу круг обязанностей и объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должны предусматриваться в соответствующем порядке таким образом, чтобы эти лица в основном работали в нормальное рабочее время.

**Введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д**.

Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня статьей 119 Кодекса установлена компенсация в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

**Кодекс не предусматривает особенностей предоставления дополнительного отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня в случае, когда** **работник в течение рабочего года к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не привлекался**.

Таким образом, **работник имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, в том числе если он ни разу не был привлечен к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**.

**Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве**

**от 02.12.2019 N 77/10-39553-ОБ/18-1299**

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

**Право на получение указанного отпуска возникает у работника при условии, что он работает в режиме ненормированного рабочего дня и** **занимаемая им должность включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем** (**Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1**).

Данный перечень, согласно ст. 101 ТК РФ, устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

К сведению, правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем **в федеральных государственных учреждениях** установлены **Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 N 884**.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности предоставляется работникам независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Такой вывод следует из Письма Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1.

Отмечаем, что **условие локального нормативного акта о том, что продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день исчисляется пропорционально отработанному времени, не соответствует нормам трудового законодательства (Письмо Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761).**

Таким образом, **в случае если в локальном нормативном акте ООО будет указана норма предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска пропорционально времени, отработанного в режиме ненормированного рабочего времени, то данная норма будет не соответствовать трудовому законодательству**.

То есть нахождение сотрудника ООО, подписавшего трудовой договор с условиями ненормированного рабочего дня, в длительной командировке не является основанием изменения срока ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 14.02.2017 по делу N 33-5691/2017**

Исходя из положений ст. 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Таким образом, трудовое законодательство рассматривает ненормированный рабочий день не как удлиненный рабочий день по сравнению с общеустановленным, а как особый порядок распределения рабочего времени в пределах рабочего дня и (или) рабочей недели.

Его специфика заключается в том, что работник в большинстве случаев подчинен общему режиму работы организации, но в то же время он может задерживаться на работе для выполнения своих трудовых функций сверх установленной продолжительности рабочего дня (смены) либо являться на работу до начала работы (смены).

**Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1**

Таким образом, основаниями для предоставления данного дополнительного отпуска являются работа в режиме ненормированного рабочего дня и наличие должности работника в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, который установлен коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

**Условие о ненормированном рабочем дне подлежит включению в трудовой договор, если должность работника предусмотрена перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем.**

Законодательством **не предусмотрено** предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день **пропорционально отработанному в рабочем году времени.**

Право на дополнительный отпуск установленной продолжительности возникает у работника, включенного в перечень должностей работников организации с ненормированным рабочим днем, независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

**Письмо Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761**

**Дополнительный отпуск**, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, **суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском** (в том числе удлиненным), **а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.**

Считаем, что **право на дополнительный отпуск возникает** у работника **независимо** от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Установление локальным нормативным актом работодателя условия о том, что продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день исчисляется пропорционально отработанному времени, с нашей точки зрения, не будет соответствовать нормам трудового законодательства РФ.

**Письмо Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1**

**ТК РФ не признает переработку при режиме ненормированного рабочего дня сверхурочной работой**, при которой должны соблюдаться определенные гарантии (например, ограничение часов переработки, дополнительная оплата), а ст.97 ТК РФ, разграничивающая возможность переработки на два случая (для сверхурочной работы; для работ в условиях ненормированного рабочего времени), фактически это подтверждает.

Другими словами, **за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого** определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и **не может быть менее трех календарных дней.**

Вместе с тем введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

Таким образом, **привлечение работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением положений ст.113 и ст.153 ТК РФ.**

**Письмо Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761**

**Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском** (в том числе удлиненным), **а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками**.

Согласно статье 93 Кодекса по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

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.

Считаем, что **право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня**.

**Установление локальным нормативным актом работодателя условия о том, что продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день исчисляется пропорционально отработанному времени не будет соответствовать нормам трудового законодательства РФ**.

**Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01.04.2021 по делу N 88-6244/2021**

Единственной возможной компенсацией за работу в режиме ненормированного рабочего дня, предусмотренной ТК РФ, является предоставление работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

В силу статьи 97 ТК РФ сверхурочная работа (статья 99 ТК РФ) и работа на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ) являются двумя разными видами работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени и из системного толкования приведенных положений трудового законодательства **переработка в условиях ненормированного рабочего дня компенсируется по иным правилам, нежели сверхурочная работа**.

Как разъяснено в письме Минтруда России от 5 марта 2018 г. N 14-2/В-149, **действующий ТК РФ расценивает ненормированный рабочий день не как удлиненный рабочий день по сравнению с общеустановленным, а как особый порядок распределения рабочего времени в пределах рабочего дня и (или) рабочей недели**.

Такой режим работы может устанавливаться, когда сложно рассчитать необходимые затраты труда по некоторым видам работ и тем самым определить их планомерное выполнение в течение нормальной продолжительности рабочего дня.

То есть ненормированный день должен быть обусловлен характером трудовой функции работника.

**Для работников с ненормированным рабочим днем время, отработанное за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, не считается сверхурочной работой, а поэтому гарантии, предусмотренные законодателем для работников, работающих сверхурочно, на них не распространяются**.

**Особенности предоставления отпусков совместителям**

**Статья 282 ТК РФ. Общие положения о работе по совместительству**

**Совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Статья 286 ТК РФ. Отпуск при работе по совместительству**

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются **одновременно с отпуском по основной работе**.

Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

**Письмо Минтруда России от 26.03.2021 N 14-2/ООГ-2680**

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Если сотрудник работает в одной и той же организации сразу по двум штатным единицам (по трудовому договору по основному месту работы и по совместительству), то ему должен быть предоставлен ежегодный отпуск по двум основаниям. Эта обязанность работодателя возникает на основании части первой статьи 122 Кодекса, устанавливающей обязанность работодателя предоставлять работникам оплачиваемый отпуск ежегодно.

Специфика работы по совместительству состоит в том, что условия такой работы изначально поставлены в зависимость от наличия у работника основной работы.

Отсюда и общий подход к решению проблемы: **работодатель по работе по совместительству обязан учитывать наличие у работника основной работы - применяя особый режим труда и отдыха работника, в частности, разрешить увеличить продолжительность отпуска (пусть и путем предоставления отпуска без сохранения заработной платы); работодатель по основному месту работы ограничен лишь обязанностью предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности.**

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместителю в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе), в том числе и по просьбе работника, не гарантирует последнему (работнику), что он сможет полноценно использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в натуре. Другими словами, находясь в отпуске по основному месту работы, работник будет продолжать работать по совместительству, и наоборот.

Оплата ежегодного отпуска по работе по совместительству производится в общем порядке.

**Письмо Минтруда России от 26.04.2017 N 14-2/В-357**

В соответствии со статьей 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (часть 4 статьи 282 Кодекса).

Специфика работы по совместительству состоит в том, что условия такой работы изначально поставлены в зависимость от наличия у работника основной работы.

Трудовым законодательством Российской Федерации возможность наличия у работника двух основных мест работы не предусмотрена.

Таким образом, при внутреннем совместительстве помимо основного трудового договора с работником должен быть заключен второй трудовой договор о работе по совместительству и издан дополнительный приказ о приеме на работу по совместительству.

Исходя из вышеизложенного совместительством для работника будет являться работа по трудовому договору, в котором прямо указано, что работа является совместительством.

**Письмо Роструда от 08.05.2009 N 1248-6-1**

Специфика работы по совместительству состоит в том, что условия такой работы изначально поставлены в зависимость от наличия у работника основной работы.

**Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместителю в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе), в том числе и по просьбе работника, не гарантирует последнему (работнику), что он сможет полноценно использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в натуре.**

**Другими словами, находясь в отпуске по основному месту работы, работник будет продолжать работать по совместительству и наоборот.**

Учитывая изложенное, полагаем, что **у работодателя нет достаточных оснований для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику-совместителю не одновременно с ежегодным отпуском по основной работе.**

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/164724**

**Вопрос:** Может ли основной работник **во время своего отпуска работать в своей организации на условиях внутреннего совместительства**?

**Ответ:** **Да, может**, но при одновременном выполнении следующих условий:

- работа по совместительству будет выполняться в свободное от основной работы время;

- основная работа и работа по совместительству одновременно не являются работой во вредных и/или опасных условиях труда;

- продолжительность работы по совместительству в течение одного месяца (другого учетного периода) не будет превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для работника.

По нашему мнению, **в данном случае следует говорить о праве совместителя воспользоваться ежегодным отпуском одновременно с отпуском по основной работе, а не об обязанности это сделать**.

**Работник самостоятельно может решить: взять ему отпуск на работе по совместительству одновременно с отпуском по основной работе или использовать эти отпуска отдельно**. **Закон не обязывает совместителя принудительно использовать эту гарантию**.

18.05.2022

**Письмо Роструда от 30.03.2021 N ПГ/05772-6-1**

В соответствии с частью первой статьи 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Часть вторая статьи 125 ТК РФ устанавливает возможность отзыва работника из отпуска.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

При отсутствии согласия работника право работодателя на отзыв работника из отпуска не может быть реализовано.

Кроме того, отзыв работника - внутреннего совместителя из отпуска, предоставленного ему как совместителю, будет ущемлять его права на отдых по основному месту работы.

В связи с этим, по нашему мнению, **отозвать из отпуска внутреннего совместителя можно, только если работник также отзывается из отпуска по основному месту работы и он выразил на это согласие**.

 \* \* \*

Согласно ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, **ежегодные оплачиваемые отпуска** предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

**В то же время ТК РФ не предусмотрена обязанность работодателя предоставлять работнику, работающему по совместительству, отпуск без сохранения заработной платы, если работник берет такой отпуск по основному месту работы.**

Следовательно, работодатель вправе, но не обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы, если по основному месту работы работник уходит в такой отпуск.

**Определение Мособлсуда от 17 июня 2010 г. по делу N 33-12005**

**Внешнему совместителю, который желает получить очередной отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы, необходимо представить соответствующую справку с основного места работы работодателю, у которого выполняется работа по совместительству.**

**Льготы по выбору времени отпуска в ТК РФ**

**Статья 262.1 ТК РФ. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов**

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

**Статья 262.2 ТК РФ**

**Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей**

**(в ред. Федерального закона от 09.03.2021 N 34-ФЗ,**

**вступил в силу с 20.03.2021)**

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте **до восемнадцати лет,** ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время **до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет**.

**БЫЛО РАНЕЕ:**

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте **до двенадцати лет,** ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

**Отпускные из МРОТ**

Оплата за каждый день отпуска не может быть меньше среднего дневного заработка, рассчитанного из МРОТ.

**В 2022 г. :**

**- до 01.06.2022 - 474,06 руб/дн. (13 890 руб. / 29,3 дн.).**

**- с 01.06.2022 - 521,47 руб/дн. (15 279/ 29,3 дн.)**

Работнику, у которого средний дневной заработок меньше, рассчитайте отпускные из МРОТ.

Если МРОТ вырос во время отпуска, пересчитайте и доплатите отпускные **за дни после повышения**.

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/117615**

**Вопрос:**  В период отпуска увеличится МРОТ. И рассчитанные в декабре отпускные за январь по некоторым сотрудникам могут быть меньше МРОТ. Требуется ли в этом случае осуществить доплату к отпускным до размера нового МРОТ?

**Ответ:** На время ежегодного оплачиваемого отпуска за работником сохраняется средний заработок.

При этом при расчете отпускных до МРОТ необходимо доводить не сами отпускных, а средний заработок, на основании которого они рассчитываются.

Полагаем, что **если в январе МРОТ изменился, а отпуск работника приходится на январь, то средний заработок необходимо довести до МРОТ**.

16.12.2019

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/103315**

**Вопрос:** В соответствии с **п. 18 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922** **средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда** (трудовые обязанности), **не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ**.

При этом механизм сравнения среднего заработка с МРОТ и доведения его размера до величины МРОТ не установлен.

Как рассчитать доплату до МРОТ на отпускные, если исчисленный из зарплаты средний дневной заработок для целей оплаты отпуска работника получается меньше, чем среднедневной заработок, исчисленный из МРОТ?

**Ответ:** Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**Поскольку доплата до МРОТ входит в системы оплаты труда**, применяемые у работодателя, **и является составной частью заработной платы работника, ее следует включать в расчет среднего заработка для оплаты отпуска**. Соответственно, данная доплата будет учитываться при исчислении среднего заработка работника для оплаты отпуска.

14.11.2018

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/102833**

**Вопрос:** Здравствуйте, разъясните, пожалуйста, пункт 18 Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922.

Если сотрудник уходит в отпуск 12.11.2018 года, в расчетном периоде (с 01.11.2017 по 31.10.2018) его зарплата была: ноябрь – декабрь 2018 года - 7833,00; январь-апрель 2018 года – 9489,00; май-октябрь 2018 года – 11163,00, т.е. зарплата соответствовала МРОТу, действующему на тот момент, нужно ли доводить до МРОТ сумму начисленной заработной платы для расчета среднего заработка (11163,00\*12=133959,00)?

**Ответ:** **До МРОТ необходимо довести средний месячный заработок**.

**Правовое обоснование**: Согласно п. 18 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда

30.10.2018

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/100378**

**Вопрос:** С 03.09.2018г. сотрудник уходит в отпуск! Заработная плата до 01.05.18г. составляла 10 000р., с 01.05.18г. -12 000р. При расчете отпусных за период 03.09.18г. по 30.09.18г. отпускные получились 10 240.72р.

Необходимо доводить данный расчет до МРОТ(11 163р.)?

В расчет отпускных принят период с 01.09.17 по 31.08.18, данный период сотрудником не отработан полностью, так как в сентябре 2017г. был очередной отпуск.

Получается условие п.18 Порядка 922 не выполнен.

**Ответ: При расчете отпускных до МРОТ необходимо доводить не сами отпускные, а средний заработок, на основании которого они рассчитываются**.

16.08.2018

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/97593**

**Вопрос:**  Нужно ли сравнивать отпускные и МРОТ?

Должны ли мы доплачивать до МРОТ, если сумма отпускных выплат ниже МРОТ?

Учитывать МРОТ на момент ухода работника в отпуск (у работника отпуск с 03.05.18, отпуск за полный месяц (29,3 кал.дн.)=МРОТ на 03.05.2018=24558,60)? Или же выводить средний МРОТ за 12 мес (с 01.05.17 по 30.06.17-МРОТ =16500, с 01.07.17 по .31.12.17 МРОТ=17160, с 01.01.18 по 30.04.18 МРОТ=20875,80; средний МРОТ =18288,60 руб.)?

**Ответ: Нормами действующего законодательства** **не установлена обязанность работодателя производить доплату до МРОТ при расчете среднего заработка для оплаты отпуска**.

Однако необходимо иметь в виду, что **доплата до МРОТ должна включаться в состав заработной платы работника**, исходя из которой производится расчет среднего заработка для оплаты отпуска.

15.05.2018

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/97574**

**Вопрос:**  С 01.05.2018 г. МРОТ установлен в размере 11 163 руб.

 Сотрудник уходит в отпуск в мае 2018г.

Ежемесячный фактический заработок сотрудника расчетного периода был менее 11 163руб., но при этом более действующего на тот период МРОТ.

В связи с этим возникают следующие вопросы:

1. **Нужно ли доводить до МРОТ, действующего на момент ухода в отпуск, среднюю заработную плату для выплаты отпускных**?

2. Если да, то разъясните, какой порядок расчета доплаты до МРОТ средней заработной платы для выплаты отпускных (схема, формула)?

**Ответ: Нет, не нужно, поскольку в течение расчетного периода размер среднего заработка для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска был выше минимального размера оплаты труда**.

15.05.2018

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/98007**

**Вопрос:** Сотрудник уходит в отпуск с 03.05.2018 года.

Его заработная плата до 1 мая 2018 года составляла 10 000 руб.

**Нужно ли при расчете отпуска в мае 2018 года производить доплату до МРОТ, установленную с 01.05.2018 года 11163 рубля?**

И если нужно, то каков порядок расчета при не полностью отработанном времени в расчетном периоде для расчета отпускных 12 месяцев (нахождение в отпуске, на больничном)? Спасибо.

**Ответ: Нет, не нужно, поскольку в течение расчетного периода** (с мая 2017 г. по апрель 2018 г.) **размер среднего заработка для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска был выше минимального размера оплаты труда**.

28.05.2018

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/144541**

**Вопрос:** Подскажите пожалуйста,как определить среднедневной заработок для отпуска. Мой заработок за расчетный период 76625. Дни расчетного периода 293. Среднедневной заработок 261,52 работаю на 0,625 ставка оклад 8000,00 (12800\*0,625) -2021г оклад 7625 (12200\*0,625)-2020г.

Должны ли довести сумму до МРОТ в 2021г. 12792/29,3=436,58 436,58\*0,625=272,87

Из какой суммы должны оплатить отпускные из 272,87 или по среднему заработку 261,52?

**Ответ: Средний заработок, из которого рассчитываются отпускные, у работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ.**

16.02.2021

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/149424**

**Вопрос:** Наша фирма «КАМИН» является разработчиком программного обеспечения по расчету заработной платы. Просим Вас разъяснить порядок доплаты до МРОТ отпускных в случае, если сотрудник работает на неполной ставке.

Например, И.И. Иванов (совместитель) идет в отпуск с 1 по 30 мая на 28 календарных дней. Он работает неполный рабочий день, а именно пять дней в неделю по 4 часа (0,5 ставки). За расчетный период — с 1 мая 2020 года по 30 апреля 2021 года его заработок составил 109 192,55 руб. Из 12 месяцев расчетного периода сотрудник отработал полностью 12 месяцев. Рассчитываем сумму отпускных: Доход: 109192,55 Расчетное время: 29,3 х 12 = 351,6 Сумма отпускных: 109 192,55 / 351,6 х 28 = 8 695,65 8 695,65 меньше МРОТ 12 792.

Возник вопрос: полученную сумму нужно в данном случае сравнивать с полным МРОТ или с МРОТ в зависимости от количества ставок? Например, 12792 х 0,5 = 6396 и тогда 8 695,65 больше 6 396.

**Вопрос:** **нужно ли доплачивать до МРОТ (12 792), если сотрудник работает на неполной ставке и отработал норму в расчетном периоде?**

**Ответ: Нет, не нужно.** Отпускные – это средний заработок, сохраняемый на время отпуска (не учитываются в заработной плате работника).

27.05.2021

**Суммирование отпусков**

**Письмо Минтруда РФ от 01.02.2002 N 625-ВВ**

При исчислении **общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском**.

Если отпуск, предоставляемый работнику, исчисляется (полностью или частично) в рабочих днях (например, дополнительный отпуск за вредные условия труда), то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять следующим образом: от даты начала отпуска (например, 01.03.2002) отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем - определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю (например, 12 рабочих дней отпуска за вредные условия труда) и определяется дата последнего дня отпуска (в нашем примере - это 12 апреля 2002 г.).

После этого общий период отпуска (с 01.03.2002 по 12.04.2002) переводится в календарные дни (в нашем примере - 42 календарных дня; нерабочий праздничный день 8 марта, приходящийся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включается и не учитывается).

Полученное количество календарных дней и будет являться общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска, расчет которого следует производить по правилам, установленным ст. 139 ТК РФ.

**Разделение отпуска на части**

**https://онлайнинспекция.рф/questions/viewFaq/1079**

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. Поэтому вопрос о том, каким образом использовать отпуск (по частям, в том числе по дням или сразу полностью) решается по договоренности сторон.

Поскольку очередность предоставления отпусков, в том числе в случае когда отпуск делится на части, определяется графиком отпусков, работнику следует заявить о своем желании использовать отпуск по частям (по дням) в момент составления графика отпусков.

О своем желании использовать отпуск по частям (по дням) работник может заявить и после составления графика отпусков, удовлетворить или нет такое заявление - право работодателя.

Таким образом, **оформить разделение отпуска на части можно следующим образом**:

- предусмотреть разделение отпуска в графике отпусков,

- путем написания работников соответствующего заявления и издания работодателем соответствующего приказа на основании заявления.

При этом следует помнить, что при разделении отпуска хотя бы одна его часть должна быть не менее 14 календарных дней.

**Письмо Минтруда России от 08.07.2021 N 14-2/ООГ-6477**

Согласно нормам статьи 123 ТК РФ 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. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

**Норм, обязывающих либо запрещающих устанавливать день начала (окончания) отпуска в выходной день, ТК РФ не содержит**.

Также информируем, что в соответствии с частью первой статьи 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Таким образом, **ТК РФ регламентирует продолжительность одной части отпуска**.

**Так как требований по количеству других частей отпуска, их продолжительности, а также дня (рабочего или выходного) начала отпуска ТК РФ не содержит, полагаем, эти вопросы могут быть разрешены соглашением работодателя и работника**.

**Предоставление отпусков на выходные дни**

**Письмо Роструда от 17.07.2009 N 2143-6-1**

В соответствии со **ст. 125 ТК РФ** ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, при этом **одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней**.

**Законодательство не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска**.

В этой связи **оставшиеся дни отпуска могут быть разделены на любое количество частей** (например, два дня, пять дней, восемь дней и т.д.), если работник и работодатель достигнут соглашения по этому вопросу.

В то же время за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы, поэтому чрезмерно отпуск дробить не рекомендуется.

Следует иметь в виду, что **работодатель не вправе самостоятельно решить вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей** (в частности, в обязательном порядке требовать от работника включения в отпуск выходных дней). Этот вопрос решается только по соглашению сторон трудового договора.

Таким образом, при **предоставлении работнику части отпуска, например, продолжительностью два календарных дня (четверг и пятница) в соответствии с его заявлением выходные дни в него (в отпуск) не включаются**.

**Вопрос-ответ // URL: онлайнинспекция.рф (дата обращения 14.06.2017). Номер в ИБ КонсультантПлюс: 228759**

**Вопрос:**  Работник, отгуляв 14-дневный неделимый период ежегодного оплачиваемого отпуска, оставшиеся дни отпуска хочет использовать в выходные дни. Однозначного ответа на данный вопрос в трудовом законодательстве не найдено. **Имеют ли право работники на предоставление им отпуска в выходные дни?** Какие риски несет работодатель в данном случае?

**Ответ:** 1. **Да, имеют.** Нормами действующего законодательства при разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части установлено правило лишь о том, что одна из его частей не может быть менее 14 календарных дней. Оставшаяся часть отпуска может быть предоставлена работнику в том числе в выходные дни.

2. Затруднительно ответить на ваш вопрос, поскольку не понятно, какие именно риски вы имеете в виду. **Если вы считаете, что**, предоставив работнику оставшуюся часть ежегодного оплачиваемого отпуска (после использования неделимой части отпуска продолжительностью 14 календарных дней), **работодатель нарушит закон, то это не так.**

Согласно ч.1 ст.125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/164800**

**Вопрос:** За годы работы накопилось большое количество дней отпусков. Все их я отгуливать не хочу и не могу.

**Работодатель требует отгулять их до конца года. Например, написав отпуск на каждые выходные не рабочие дни (суббота и воскресенье), тем самым выплатив отпускные**.

**Не противоречит ли это нормам трудового права?** **Как можно отгуливать отпускные дни в законные выходные, когда эти дни итак являются не рабочими**. Положенный обязательный непрерывный отпуск в 14 календарных дней я отгуливаю ежегодно.

**Ответ**: **В описанной Вами ситуации не противоречит, поскольку Вы используете ежегодно неделимую часть оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней**.

Дополнительно сообщаем, что предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни не будет соответствовать требованиям трудового законодательства РФ.

19.05.2022

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/94402**

**Вопрос:** Обратился к работодателю с просьбой **предоставить мне часть отпуска исключительно в выходные дни (сб. и вс.)**, т.к. часть отпуска в 14 календарных дней мною уже использованы, а в отношении остальных 14 календарных дней для меня приоритетом является получение максимального количества денежных средств, а не дней отдыха.

Работодатель согласен, но сомневается не будет ли нарушен ТК РФ, т.к. ранее устно сотрудники ГИТ сообщали, что для отпуска необходимо предоставлять только рабочие дни, либо выходные дни вместе с не менее чем одним рабочим днем. Не будет ли возникать при этом сверхурочной работы?

**Ответ:** при разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части необходимо только соблюдать правило о том, что одна из частей такого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. **Остальная часть отпуска может быть разделена любым способом по договоренности между работником и работодателем.**

31.01.2018

**Письмо Минтруда России от 07.12.2018 г. № 14-2/ООГ-9754**

На основании статьи 122 ТК 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 в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации (часть 4 статья 122 Кодекса).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

**Кодексом не установлен запрет на предоставление отпуска работнику в случае, если начало отпуска приходится на выходной и (или) нерабочий праздничный день.**

**Вместе с тем, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни не будет соответствовать требованиям ТК РФ.**

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права предусмотрена административная ответственность на основании статьи 5.27 КоАП РФ.

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/105644**

**Вопрос:** **Минтруд сообщил, что брать отпуск только на выходные нельзя** (письмо от 07.12.2018 № 14-2/ООГ-9754).

А если сотрудник запланировал непрерывный отпуск в 14 дней, а остальные 14 дней разбил по выходным.

Если работодатель согласится представить такой отпуск, его оштрафуют?

**Ответ:** Если сотрудник запланировал использовать ежегодный оплачиваемый отпуск частями, **одна из которых продолжительностью 14 календарных дней является неделимой, а остальные части отпуска приходятся на выходные дни,** и работодатель не будет против такого разделения отпуска на части, то, по нашему мнению, **это не будет являться нарушением действующих норм законодательства**.

23.01.2019

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/109954**

**Вопрос:** Можно ли брать 3 дня (пятница, суббота, воскресенье)?

1. Ежегодный отпуск работник частично отгулял, (14 дней и несколько частей по несколько дней), осталось три дня., можно ли по просьбе работника предоставить их в пятницу-воскресенье?

2. Работник за текущий год работник полностью использовал, за прошлый период осталось 3 дня отпуска. Можем предоставить их в пт-вс?

**Ответ:**

1. Да, можно, но при условии, что работодатель не против этого.

2. Да, можете, но при условии, что работодатель не против этого.

20.05.2019

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/109715**

**Вопрос:** Сотрудник взял отпуск за свой счет на 14 дней.

Можно ли считать, что правило о предоставлении непрерывной части отпуска выполнено?

Можно ли в таком случае ежегодный оплачиваемый отпуск разбить на недельные отпуска?

**Ответ: Нет, нельзя, поскольку правило о разделении отпуска на части применяется только в отношении ежегодных оплачиваемых отпусков**.

Отпуск без сохранения заработной платы к данному правилу отношения не имеет.

13.05.2019

**Письмо Минтруда России от 24.09.2019 N 14-2/ООГ-6958**

Согласно статье 125 ТК РФ, **хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней**.

Следует учесть, что отпуск предоставляется за текущий рабочий год, следовательно, **14 календарных дней предоставляются именно за текущий рабочий год**.

Не использованные дни отпуска в предыдущий рабочий год могут быть присоединены к отпуску за текущий рабочий год.

ТК РФ не решает вопроса о том, на сколько частей может быть разделен отпуск.

Следовательно, по взаимной договоренности сторон трудового договора **отпуск может быть разделен на несколько частей, но при этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней**.

**Такое правило** **соответствует** международно-правовым нормам и, в частности, **Конвенции МОТ N 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках"** (1936 г.), ратифицированной Советским Союзом и действующей в настоящее время на территории РФ.

При разделении отпуска на части не рекомендуется чрезмерно дробить отпуск. Иначе Вы как работник не сможете воспользоваться отдыхом для восстановления своей трудоспособности.

**Особенности предоставления неиспользованного отпуска с последующим увольнением**

**Статья 127 ТК РФ. Реализация права на отпуск при увольнении работника**

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 считается 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**.

**Письмо Роструда от 24 декабря 2007 г. N 5277-6-1**

1. В соответствии со ст.127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

**Предоставление работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением является правом работодателя, а не его обязанностью**.

**При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска**.

Однако все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск, т.к. по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами. Так же следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, связанными с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику, - их нужно выдать работнику перед уходом в отпуск, т.е. в последний день работы.

Данный вывод также следует из Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 25.01.2007 N 131-О-О.

Другими словами, **фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска**.

Именно поэтому в соответствии с ч.4 ст. 127 Кодекса работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

**За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации), отпуск на число дней болезни не продлевается.**

Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью их прекращения (при увольнении по другим основаниям).

Поэтому следует полагать, что **с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного ч.1 ст.124 Кодекса.**

***2.*** В соответствии со ст.122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

ТК РФ не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени.

В связи с этим отпуск (независимо от времени, проработанного в рабочем году) предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (ст.137 ТК РФ).

Применительно к ситуации, изложенной в письме, **при реализации ч.2 ст.127 Кодекса представляется, что отпуск с последующим увольнением предоставляется полной продолжительности, однако фактически будут оплачены только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год**.

**Письмо Минтруда России от 06.07.2021 N 14-2/ООГ-6377**

В соответствии с частью четвертой статьи 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Кодекса.

При реализации работником права на отпуск с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 Кодекса).

Вместе с тем, как следует из содержания части шестой статьи 80 Кодекса, в случае расторжения трудового договора по инициативе работника работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет **в последний день работы.**

**Таким днем, полагаем, в данном случае является день, предшествующий первому дню отпуска**.

**https://онлайнинспекция.рф/questions/view/109868**

**Вопрос:** Сотрудник написал заявление на отпуск с последующим увольнением.

Количество неиспользованных дней отпуска считать на последний рабочий день (перед отпуском) или на дату увольнения (последний день отпуска)?

Так как это отпуск с последующим увольнением, то все расчеты с сотрудником должны быть произведены в последний рабочий день, до начала отпуска.

**Ответ:** В описанной Вами ситуации **количество неиспользованных дней ежегодного оплачиваемого отпуска следует рассчитывать на дату увольнения**.

По нашему мнению, **период нахождения работника в отпуске с последующим увольнением включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск**.

Нормами действующего законодательства установлен закрытый перечень периодов, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Период отпуска с последующим увольнением в этот перечень не входит.

17.05.2019

**Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении**

**Письмо Роструда от 31 октября 2008 г. N 5921-ТЗ**

**При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.**

**При этом не имеет значения, получил работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет.**

В случае когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

**Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается в соответствии со ст.139 ТК РФ исходя из расчета 2,33 дня отпуска за 1 месяц.**

**Таким образом, работнику, проработавшему в организации менее шести месяцев, при увольнении должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск.**

**Письмо Минтруда России от 02.11.2018 N 14-2/ООГ-8717**

**Количество дней неиспользованного отпуска определяется в следующем порядке:** определяется стаж работника (в полных месяцах), дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, и определяется количество дней отпуска, соответствующее продолжительности стажа работника, путем деления установленной работнику продолжительности отпуска на 12 месяцев и умножения на количество месяцев, включенных в стаж.

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, **округление их законодательством не предусмотрено**.

Вместе с тем **организация может округлить дробное количество календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, но только в пользу работника**.

За те рабочие годы (за исключением года увольнения), в которых отпуск был использован не полностью, количество неиспользованных дней отпуска рассчитывается так:



Если в последний рабочий год работник отработал меньше 11 месяцев, количество неиспользованных дней отпуска рассчитывается так:



Если в году увольнения отпуск был частично использован, то из полученного результата необходимо вычесть количество использованных дней отпуска за этот период.

Для расчета полагающейся компенсации за неиспользованный отпуск необходимо умножить полученное количество неиспользованных дней отпуска на средний дневной заработок.

**Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П**

Согласно части первой статьи 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Часть первая статьи 392 ТК РФ предусматривает право работника обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Оспаривающий конституционность приведенных законоположений гражданин М.В. Данилов в декабре 2015 года был уволен с должности.

 Поскольку при увольнении ему не была выплачена компенсация за неиспользованные отпуска за период работы с 1997 года по 2012 год, 11 марта 2016 года М.В. Данилов обратился в Зюзинский районный суд города Москвы.

 Решением от 9 июня 2016 года (оставлено без изменения апелляционным определением Московского городского суда от 16 января 2017 года) в удовлетворении заявленных требований ему было отказано.

Ссылаясь на пункт 1 статьи 9 Конвенции МОТ N 132 "Об оплачиваемых отпусках", суд первой инстанции пришел к выводу, что **истец мог обратиться в суд в течение трех месяцев со дня истечения 18-месячного периода, в течение которого у него было право на предоставление неиспользованного отпуска, т.е. не позднее 2014 года**.

В передаче кассационных жалоб для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции отказано определением судьи Московского городского суда от 6 апреля 2017 года, а также определением судьи Верховного Суда РФ от 24 мая 2017 года, оснований не согласиться с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда РФ, о чем М.В. Данилов был уведомлен письмом от 13 июня 2017 года.

Как ранее отмечал Конституционный Суд РФ, выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска служит специальной гарантией, обеспечивающей реализацию особым способом конституционного права на отдых.

При этом часть первая статьи 127 ТК РФ не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска, взамен которых ему должна быть выплачена денежная компенсация, ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключающие саму выплату, ни иные подобные ограничения.

**Прямо и недвусмысленно указывая на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, ст.127 ТК РФ тем самым предполагает безусловную реализацию работником права на отпуск в полном объеме**, **что согласуется как с предписаниями статьи 37 (часть 5) Конституции РФ, так и со статьей 11 Конвенции МОТ N 132,** в силу которой работнику, проработавшему минимальный период, дающий ему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, после прекращения трудовых отношений с работодателем предоставляется оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который отпуск ему не был предоставлен, либо выплачивается денежная компенсация или предоставляется эквивалентное право на отпуск в дальнейшем.

Как следует из части первой статьи 140 ТК РФ, выплата работнику денежной компенсации, предусмотренной ч. 1 статьи 127 ТК РФ, должна быть произведена в день увольнения (в день прекращения трудового договора), которым, по общему правилу, является последний день работы работника.

**После ратификации Россией Конвенции МОТ N 132 правоприменительная практика утратила единообразие в связи с различным пониманием пункта 1 ее статьи 9**.

**Между тем пункт 1 статьи 9 Конвенции МОТ N 132,** устанавливающий 18-месячный срок, предназначен для обеспечения права на отпуск определенной национальным законодательством продолжительности путем его использования лишь теми работниками, которые продолжают трудиться, и **по своему буквальному смыслу не рассчитан на применение к увольняющимся или уже уволенным работникам, а истечение этого срока не может влечь за собой прекращение права таких работников на соответствующую часть отпуска и невозможность получения денежной компенсации взамен неиспользованных дней отпуска.**

Следовательно, приведенные положения статьи 9 Конвенции МОТ N 132 ни сами по себе, ни во взаимосвязи с иными ее статьями не затрагивают право работника на получение денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении и не ограничивают срок, в течение которого работник может обратиться в суд с требованием о ее взыскании, в том числе в случаях, когда положенные работнику отпуска или их часть не были предоставлены в пределах срока их использования, установленного данной Конвенцией или национальным законодательством.

Что касается положений части первой статьи 127 и части первой статьи 392 ТК РФ, то они ни сами по себе, ни во взаимосвязи с иными нормами данного Кодекса не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и в случае ее невыплаты работодателем непосредственно при увольнении не лишают работника права на взыскание соответствующих денежных сумм в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания того рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии его обращения в суд в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора. Иное истолкование данных законоположений расходилось бы с их конституционно-правовым смыслом и противоречило бы статьям 15 (части 1 и 2), 17 (часть 1), 18, 19 (часть 1), 37 (части 4 и 5), 46 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47.1, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать часть первую статьи 127 и часть первую статьи 392 ТК РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку содержащиеся в них положения **не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора.**

2. **Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл части первой статьи 127 и части первой статьи 392 ТК РФ является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике**.

4. **Настоящее Постановление** окончательно, не подлежит обжалованию, **вступает в силу со дня официального опубликования**, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

**Вопрос:** У работника накопилось 8 дней неиспользованного отпуска за 2019 и 2020 гг. В феврале 2021 г. работник планирует сменить место работы с увольнением по собственному желанию. Вправе ли он получить компенсацию за неиспользованный отпуск за все время (2019 и 2020 гг.) или только за последний год?

**Ответ: Письмо Минтруда России от 25.01.2021 N 14-2/ООГ-521**

В соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации, если работник не использовал отпуска за предыдущие годы, он вправе получить денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска при увольнении.

**Компенсации при увольнении подлежат неиспользованные отпуска за все годы работы работника независимо от основания увольнения работника**.

**Удержание оплаты отпуска, полученного авансом**

**Письмо Минтруда России от 22.10.2018 N 14-1/ООГ-8142**

Согласно частям 1, 2 статьи 122 ТК 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.

Таким образом, **ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику авансом** (когда рабочий год полностью не отработан).

В силу части 1 статьи 137 ТК РФ **удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами**.

Когда работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, **работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем** (абзац 5 части 2 статьи 137 ТК РФ).

Следует отметить, что из буквального толкования данной нормы следует, что **удержания из заработной платы работника являются правом, а не обязанностью работодателя и относятся к его усмотрению**.

В соответствии со статьей 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику.

Таким образом, **работодатель не вправе удержать более 20% от выплат, причитающихся работнику при увольнении**.

**Определение Верховного Суда РФ от 05.02.2018 N 59-КГ17-19**

При увольнении Доминской И.В. было установлено, что она не отработала 27 календарных дней использованного за 2013 год отпуска и не полностью отработала июнь 2013 года, денежное довольствие за который ей выплачено в полном объеме.

Из положений статьи 137 ТК РФ следует, что работодатель вправе производить удержания из заработной платы работника для погашения задолженности работника перед работодателем в случаях, перечисленных в части 2 этой статьи.

К таким случаям в том числе относятся **удержания из заработной платы работника для возмещения неотработанного аванса**, выданного работнику в счет заработной платы (**абзац второй части 2 статьи 137 ТК РФ**), и **удержания из заработной платы работника** для погашения его задолженности работодателю при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, **за неотработанные дни отпуска** (**абзац пятый части 2 статьи 137 ТК РФ**).

При этом **в абзаце втором части 2 статьи 137 ТК РФ** указано удержание из заработной платы работника, которое работодатель в силу части 3 статьи 137 ТК РФ вправе произвести, если работник не оспаривает его основание и размер и **если не истек месячный срок, установленный для добровольного возвращения сумм.**

В ситуации, **когда хотя бы одно из этих условий не соблюдено**, то есть работник оспаривает удержание или месячный срок истек, работодатель теряет право на бесспорное **взыскание задолженности** и оно **может быть осуществлено только в судебном порядке.**

К случаю удержания из заработной платы работника задолженности за неотработанные дни полученного авансом **отпуска** (абзац пятый части 2 статьи 137 ТК РФ) не применяется правило, установленное частью 3 статьи 137 ТК РФ, то есть в этом случае не учитывается мнение работника и не установлен срок для удержания.

**Такое удержание может быть произведено при увольнении работника** до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, **за счет сумм, подлежащих выплате работнику при прекращении трудового договора** в порядке статьи 140 ТК РФ.

Однако **при увольнении по основаниям, перечисленным в абзаце пятом части 2 статьи 137 ТК РФ** (эти основания свидетельствуют об уважительности причин увольнения), **удержание за неотработанные дни отпуска не производится.**

**Не может быть осуществлено удержание задолженности за неотработанные дни отпуска и в случае отсутствия у работника при увольнении причитающихся к выплате сумм или их недостаточности.**

**Оснований для дальнейшего взыскания суммы такой задолженности нормами права, регулирующими данные отношения, не предусмотрено.**

Таким образом, **действующее законодательство не содержит оснований для взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом, если работодатель при увольнении работника при расчете не смог произвести удержание из причитающихся работнику сумм за неотработанные дни отпуска вследствие недостаточности этих сумм.**

Данная правовая позиция отражена в **Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года**, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 февраля 2014 г. (вопрос 5).

**Письмо Минтруда России от 30.03.2021 N 14-3/ООГ-2784**

В соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Согласно частям 1, 2 статьи 122 ТК 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.

Таким образом, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику авансом (когда рабочий год полностью не отработан).

Согласно статье 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Когда работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, в пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ (абзац 5 части 2 статьи 137 ТК РФ).

Следует отметить, что из буквального толкования данной нормы следует, что удержания из заработной платы работника являются правом, а не обязанностью работодателя и относятся к его усмотрению.

В соответствии со статьей 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику.

Таким образом, работодатель не вправе удержать более 20% от выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Если удержать излишне выплаченную сумму отпускных при увольнении не представляется возможным, то работник может ее возместить в добровольном порядке. Для взыскания образовавшейся задолженности в судебном порядке нет оснований. Это подтверждается определением Верховного Суда Российской Федерации от 14 марта 2014 N 19-КГ13-18.