

**Объединенная первичная профсоюзная организация
Российского профессионального союза
железнодорожников и транспортных строителей
Западно-Сибирской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»**

Дорпрофсож

ТРУДОВОЙ КОДЕКС ОБ ОТПУСКАХ

Комментарий в вопросах и ответах

Методическое пособие для профактива

Правовая помощь — гарантия Профсоюза

Выпуск 3

**г. Новосибирск
2012**

Содержание

стр.

Статья 114

Статья 115

Статья 116

Статья 117

Статья 118

Статья 119

Статья 120

Статья 121

Статья 122

Статья 123

Статья 124

Статья 125

Статья 126

Статья 127

Статья 128

Приложения

Отношения работодателя и работника при предоставлении и использовании очередных ежегодных отпусков регулируются статьями 114-128 Трудового кодекса Российской Федерации.

В настоящем методическом пособии профсоюзному активу предлагается постатейный комментарий специалистов по трудовому законодательству в ответах на актуальные вопросы о порядке предоставления ежегодных отпусков и оформлении кадровых документов.

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

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

ВОПРОС: Что значит «...предоставляются ежегодные отпуска» ?

ОТВЕТ: В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ 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. Например, если работник поступил на работу 01.09.2008, то его первый рабочий год истекает 31.08.2009. Второй рабочий год - это период с 01.09.2009 по 31.08.2010 и т.д.

(Разъяснение специалиста Федеральной службы по труду и занятости А.В.Анохина от 25.09.2008. Приложение №1).

Однако дата окончания рабочего года может варьироваться. Его продолжительность будет равна календарному году (365 или 366 календарным дням), только если он полностью состоит из периодов, включаемых в стаж работы, дающий право на основной отпуск (часть 1 статьи 121 ТК РФ). Периоды, не включаемые в отпускной стаж работы (часть 2 статьи 121 ТК РФ), продлевают рабочий год на количество приходящихся на них календарных дней.

ВОПРОС: Является ли нарушением Трудового кодекса РФ использование работником в течение календарного года двух ежегодных оплачиваемых отпусков?

ОТВЕТ: В силу различных причин работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды, но за ними сохраняется право на их использование в течение периода работы. Задолженность за предыдущие рабочие периоды может предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем. В течение календарного года работник может использовать несколько отпусков. Этот вопрос решается по соглашению между работником и работодателем или графиком отпусков.

(Разъяснение специалиста Федеральной службы по труду и занятости А.В.Анохина от 25.09.2008. Приложение №1).

Разъяснение специалиста Минздравсоцразвития РФ Н.З. Ковязиной от 03.02.2006, "Налоговый вестник", 2006, № 3. Приложение № 2).

ВОПРОС: Работнику не были предоставлены отпуска за два рабочих периода: 03.03.2008/02.03.2009; 03.03.2009/02.03.2010. По графику 2011 года ему предусмотрен отпуск в феврале месяце за рабочий период 03.03.2010/03.02.2011 г.г. Должен ли работодатель соблюдать хронологическую последовательность предоставления отпусков за предыдущие периоды?

ОТВЕТ: Трудовое законодательство не содержит положений, предусматривающих использование отпусков за рабочие периоды в хронологической последовательности.

Работнику может быть предоставлен ежегодный отпуск за рабочий период 03.03.2010/02.03.2011, а затем за рабочий период 03.03.2008/02.03.2009.

(Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 1 марта 2007 г. N 473-6-0. Приложение №3).

ВОПРОС: Имеют ли право на ежегодный отпуск работающие по гражданско-правовому договору?

ОТВЕТ: На основной ежегодный оплачиваемый отпуск имеют право все работники, выполняющие работу по трудовому договору вне зависимости от того, у какого работодателя (юридического лица или физического лица) они трудятся. На тех, кто работает по договорам гражданско-правового характера, эти гарантии не распространяются, если предоставление отпуска не закреплено непосредственно в гражданско-правовом договоре (подряда, оказания услуг).

Статья 115. 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

ВОПРОС: В каких случаях основной отпуск предоставляется менее 28 календарных дней?

ОТВЕТ: 28 календарных дней - это минимальная продолжительность основного оплачиваемого отпуска, гарантированная каждому работнику, включая работающих на условиях неполного рабочего времени и совместителей.

Менее 28 календарных дней отпуск предоставляется:

- работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, - из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы (статья 291 ТК РФ);
- работникам, занятым на сезонных работах, - из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы (статья 295 ТК РФ). Сезонными работами признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 месяцев (перечни таких работ утверждаются Правительством РФ).

ВОПРОС: Какие работники имеют право на удлиненный основной отпуск?

ОТВЕТ: Право на удлиненный основной отпуск имеют:

- работники в возрасте до 18 лет — 30 календарных дней (статья 267 ТК РФ);
- инвалиды - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

- педагогические работники - от 42 до 56 рабочих дней (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 13 сентября 1994 г. № 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций»);
- научные работники учреждений (организаций), финансируемых из федерального бюджета: доктора наук — 48 рабочих дней; кандидаты наук - 36 рабочих дней (постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»);
- работники других должностей и профессий, предусмотренных федеральным законодательством (муниципальные и государственные служащие, работники суда, прокуратуры, таможенных органов и др.).

Статья 116. 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.

ВОПРОС: В каких случаях ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, не связанные с трудовой деятельностью, предусмотрены иными федеральными законами?

ОТВЕТ: Право на использование дополнительных оплачиваемых отпусков имеют граждане некоторых категорий независимо от выполнения ими трудовых обязанностей.

К ним относятся, граждане России, подвергшиеся воздействию радиации вследствие:

- ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (пункт 15 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);
- катастрофы на Чернобыльской АЭС (пункт 1 и 2 статьи 13, пункт 5 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

Оплата дополнительных отпусков, не связанных с трудовой деятельностью, финансируется за счет средств бюджета. Перечень документов, которые гражданин должен представить в органы социальной защиты населения по месту жительства, а также порядок оплаты дополнительного отпуска приведены в Постановлении Правительства РФ № 136 от 13.03.2007. (Приложение №4).

ВОПРОС: Чем дополнительные отпуска отличаются от удлиненных?

ОТВЕТ: Ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска призваны дополнять ежегодные основные оплачиваемые отпуска в порядке дополнительной компенсации за работу в определенных законодательством условиях труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск выступает в качестве самостоятельной величины (в календарных или рабочих днях), которая суммируется с установленной продолжительностью ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Удлиненный отпуск устанавливается для отдельных категорий работников, его продолжительность превышает 28 календарных дней. Удлиненный отпуск не суммируется, он является для этой категории основным и сразу определяется в календарных днях.

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

ВОПРОС: Какие нормативные акты РФ предусматривают продолжительность и порядок предоставления дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?

ОТВЕТ: В соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" (Приложение № 5) минимальная продолжительность дополнительного отпуска - 7 календарных дней.

Пунктом 2 указанного постановления на Минздравсоцразвития России возложена обязанность установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

Однако, на 01.03.2012 Минздравсоцразвития России соответствующие документы не утвердило. До утверждения новых нормативных актов работодатели должны руководствоваться нормативными правовыми актами СССР, в части, не противоречащей ТК РФ и постановлению № 870 от 20.11.2008.

Таковыми документами являются: Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22, и Инструкция о порядке применения Списка, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20 (Приложение № 6).

Правомерность применения данного документа в условиях действия ТК РФ подтверждена в письме Роструда от 18.04.2008 № 657-6-0. (Приложение № 7).

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

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.

ВОПРОС: Что такое особый характер работы?

ОТВЕТ: 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 (часть 2 статьи 118 ТК РФ).

Например, согласно пунктом 5 пост. Правительства РФ от 31.12.1994 N 1440 "Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике" работникам территориальных органов, а также работникам, командированным в Чеченскую Республику, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц работы.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск предоставляется врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет (пост. Правительства РФ № 1588 от 30.12.1998).

Кроме того, особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников отдельных категорий, чья работа носит особый характер, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития РФ (пост. Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»).

Статья 119. 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 в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

ВОПРОС: Может ли работодатель привлечь работника, работающего в условиях ненормированного рабочего дня, к сверхурочной работе?

ОТВЕТ: При режиме ненормированного рабочего времени выполнение должностных обязанностей после окончания рабочего дня сверхурочной работой не является. Трудовой кодекс предусматривает два самостоятельных случая работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочную работу и работу в условиях ненормированного рабочего времени (статья 97 ТК РФ).

(Письмо Роструда РФ от 07.06.2008 № 1316-6-1. Приложение № 8).

ВОПРОС: Как учитывается в таблице учета рабочего времени работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне?

ОТВЕТ: Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанный каждым работником (часть 3 статьи 91 ТК РФ).

Согласно указаниям по применению и заполнению форм первичной учетной документации утвержденных Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1, табель учета рабочего времени применяется для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду. В формах № Т-12 и № Т-13 (в графах 4, 6) верхняя строка применяется для отметки условных обозначений (кодов) затрат рабочего времени, а нижняя - для записи продолжительности отработанного или неотработанного времени (в часах, минутах) по соответствующим кодам затрат рабочего времени на каждую дату. То есть, в верхней строке необходимо поставить код **Я** или **01**, в нижней строке - фактически отработанные часы. При этом, чтобы избежать ошибок при начислении зарплаты, в графе табеля "Фамилия, инициалы, должность", заполненной по данному работнику, можно сделать отметку "ненормированный рабочий день".

Таким образом, при заполнении табеля писать нужно фактически отработанное время работником.

Отличительная черта данного режима работы в том, что часы, отработанные сотрудником сверх установленных для данной должности при обычном режиме работы, не считаются сверхурочными и дополнительно не оплачиваются. Компенсация сотруднику за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется в виде дополнительного оплачиваемого отпуска.

(Письмо Роструда РФ от 12.12.2009 № 3567-6-1. Приложение № 9).

ВОПРОС: Как работник привлекается к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне?

ОТВЕТ: В соответствии со статьей 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.

В какой форме должно быть распоряжение работодателя, законодательством не установлено. Поэтому работник в условиях ненормированного рабочего дня может привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по устному или письменному распоряжению работодателя. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего дня по инициативе работника и компенсация за такую работу трудовым законодательством не предусмотрены.

ВОПРОС: Включается ли в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, период временной нетрудоспособности работника или учебного отпуска?

ОТВЕТ: Трудовой кодекс РФ не предусматривает каких-либо периодов, исключаящихся из стажа, дающего право на отпуск за ненормированный рабочий день, в том числе периода временной нетрудоспособности работника или учебного отпуска.

Поэтому, в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, включается все периоды, перечисленные в части первой статьи 121 ТК РФ, в том числе период временной нетрудоспособности работника.

ВОПРОС: Предоставляется ли работникам дополнительный отпуск при работе в режиме неполной рабочей недели но полным рабочим днем?

ОТВЕТ: Предоставляется. Обосновать законность предоставления можно пунктом 13 Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. №111/8-51 (является действующим, поскольку не противоречит действующему законодательству РФ), которым установлено правило, что дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время, может предоставляться в том случае, если трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.
(Приложение № 10).

ВОПРОС: Можно ли устанавливать ненормированный рабочий день для совместителей?

ОТВЕТ: В соответствии со статьей 284 ТК РФ продолжительность рабочего дня для совместителей не может превышать 4 часов в день. В свою очередь понятие ненормированного рабочего времени подразумевает работу за пределами рабочего времени, что в случае с совместителями недопустимо. Поэтому устанавливать совместителю ненормированный рабочий день и прописывать в трудовом договоре с ним соответствующее условие нельзя.

ВОПРОС: Можно ли устанавливать режим ненормированного рабочего времени лицам, которые работают в условиях сменного режима или направлены в командировку в организацию со сменным режимом работы?

ОТВЕТ: В соответствии с частью 5 статьи 103 ТК РФ, запрещается привлекать работников к работе две смены подряд. Длительность одной смены, отработанной работником, является продолжительностью его рабочего времени и, если работник работает в режиме ненормированного рабочего времени, то он должен захватить работой часть второй смены, что недопустимо.

Таким образом, правило о ненормированном рабочем дне не распространяется на тех, кто работает в сменном режиме, либо направлены в командировку в организацию со сменным режимом работы.

ВОПРОС: Если работник не привлекался к работе в режиме ненормированного рабочего времени, обязан ли ему работодатель предоставлять дополнительный отпуск лишь на том основании, что его должность указана в перечне таких должностей и в трудовом договоре есть условие о ненормированном рабочем дне? В каком случае отпуск за ненормированный рабочий день может быть предоставлен работнику пропорционально отработанному времени?

ОТВЕТ: В соответствии со статьей 119 ТК РФ, если работник занимает должность с ненормированным рабочим днем, то дополнительный отпуск работодатель ему предоставить обязан вне зависимости, была ли фактическая переработка или нет.

Отпуск за ненормированный рабочий день может быть предоставлен работнику пропорционально отработанному времени только в том случае, если он в рабочем периоде отработал в режиме ненормированного рабочего времени не полностью (несколько месяцев) в связи с переводом на работу с другим режимом.

Статья 120. 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.

ВОПРОС: Как перевести дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда в рабочих днях в календарные дни при предоставлении отпуска, а также при составлении графика отпусков и заполнении графы 5 графика отпусков унифицированной формы № Т-7?

ОТВЕТ: До настоящего времени единственным документом, определяющим схему перевода рабочих дней отпуска в календарные, остается письмо Минтруда России от 01.02.2002 № 625-ВВ (*Приложение № 11*), имеющего силу рекомендации, а не нормативного правового акта. Минздравсоцразвития России до сих пор не только не установили новый порядок предоставления отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, но и не дали никакого официального разъяснения, как переводить рабочие дни отпуска в календарные.

Ввиду этого кадровые работники продолжают руководствоваться общей схемой, изложенной в вышеуказанном письме: от даты начала отпуска отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях, а затем - определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю и определяется дата последнего дня отпуска; после этого общий период отпуска переводится в календарные дни

Однако такая методика перевода не подходит при исчислении продолжительности дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда в календарных днях для составления графика отпусков (графы 5 унифицированной формы № Т-7), а также при предоставлении отпуска работникам с суммированным учетом рабочего времени (в том числе работникам локомотивных бригад при вызывном режиме работы).

При подсчете продолжительности дополнительного отпуска в календарных днях можно использовать коэффициент 1.166, который был предложен специалистом Минтруда РФ Ковязиной Н.З. в 2004 году (*Приложение № 12*) для выплаты компенсации за неиспользованный ежегодный отпуск, исчисляемый по КЗоТ РФ в рабочих днях, после вступления в действие ТК РФ (28 кал. дня : 24 раб. дня = 1.166). То есть, на 1 день отпуска в рабочих днях приходится 1.166 дня отпуска в календарных днях.

Этот же коэффициент получается в результате арифметического действия: 7 календарных дней : на 6 рабочих дней = 1.166, где 6 рабочих дней - минимальный отпуск по Списку производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда..., 7 календарных дней - минимальный отпуск, предусмотренный пост. Правительства РФ от 20.11.2008 № 870.

Таким образом, заполняя графу 5 графика отпусков, определяем продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда: 12 рабочих дней \times 1.166 = 14 календарных дня. Суммируем его с основным отпуском: 28 календарных дня + 14 календарных дня = 42 календарных дня — проставляется в графе 5 графика отпусков..

ВОПРОС: Работник имеет право на удлиненный отпуск и на дополнительный за ненормированный рабочий день. С каким основным отпуском суммируется дополнительный отпуск: продолжительностью 28 кал. дней или с удлиненным основным?

ОТВЕТ: При наличии у работника, кроме права на основной ежегодный оплачиваемый отпуск права на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительность отпусков

суммируется и максимальным пределом не ограничивается.

Дополнительный отпуск суммируется с основным ежегодным отпуском (в том числе основным удлиненным).

Например, постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 274 продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений установлена 42 и 56 календарных дней в зависимости от занимаемой должности и вида образовательного учреждения. Для этих работников соответствующий дополнительный отпуск суммируется с отпуском 42 или 56 календарных дней.

Эта норма закреплена определением Верховного суда РФ, который признал, что дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет государственным служащим предоставляется сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, который по своей продолжительности не может быть менее установленного для них удлиненного оплачиваемого отпуска (Бюллетень Верховного суда РФ, 2003 год, № 11 стр. 10, 11).

Статья 121. 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 (обследование) не по своей вине;

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 настоящего Кодекса;

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

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 ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

ВОПРОС: Что относится к периодам, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность)?

ОТВЕТ: Согласно части 1 статьи 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются, в том числе, периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность):

- время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время нахождения работника в командировке (статья 167 ТК РФ);
- период временной нетрудоспособности, а также другие периоды, когда работник получает пособие по государственному социальному страхованию (статьи 182 и 183 ТК РФ);
- период повышения квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя (статья 187 ТК РФ);
- время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (статья 185 ТК РФ);
- дни сдачи крови, дни связанных с этим медицинских обследований и предоставленные дни отдыха (статья 186 ТК РФ);
- время, на которое решением органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда приостанавливаются работы вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ);
- период дополнительного оплачиваемого учебного отпуска и отпуска без сохранения заработной платы, связанного с поступлением и обучением в образовательных учреждениях (статьи 173-176 ТК РФ);
- период отвлечения работника от работы в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей (статья 170 ТК РФ).
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине (часть 3 статьи 76 ТК РФ);
- период простоя не по вине работника (статья 157 ТК РФ);

ВОПРОС: Как учитывается стаж для ежегодного отпуска при использовании работниками отпусков без сохранения заработной платы?

ОТВЕТ: В случае наличия периодов, предусмотренных частью 2 статьи 121 ТК РФ, рабочий год, за который предоставляется отпуск, продляется на соответствующее число дней.

Пример. Текущий рабочий год работника - с 14 апреля 2010 г. по 13 апреля 2011 года. В течение этого периода работнику предоставлены следующие дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

с 9 по 18 сентября 2010 г. - 10 календарных дней;

с 12 по 17 февраля 2011 г. - 6 календарных дней.

Всего в течение рабочего года работнику предоставлено 16 календарных дней отпусков без сохранения заработной платы. Из них 14 календарных дней включаются в стаж работы для предоставления очередного основного оплачиваемого отпуска, а 2 календарных дня (16 - 14) в данный стаж не включаются. Следовательно, границы рабочего года работника, за который ему будут предоставляться основные ежегодные оплачиваемые отпуска, должны быть изменены. Текущий рабочий год составит период с 14.04.2010 по 15.04.2011 г. (сдвиг на 2 календарных дня), а следующий рабочий год - с 16.04.2011 по 15.04.2012 г.

Аналогично границы рабочего года работников для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков "сдвигаются" в случае предоставления отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, а также в случае отстранения работников от работы и (или) отсутствия их на работе без уважительных причин (часть вторая статьи 121 ТК РФ).

ВОПРОС: В каких случаях не включается в стаж для ежегодного основного отпуска время отстранения работника от работы, согласно статье 76 ТК РФ?

ОТВЕТ: В соответствии с частью 2 статьи 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе в случаях отстранения от работы:

- при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- при непрохождении в установленном порядке обучения и проверки знаний или навыков в области охраны труда;
- при непрохождении в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра по вине работника;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами;

Вышеречисленные случаи не включаются в стаж, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск и наравне с другими случаями, перечисленными в части 2 статьи 121 ТК РФ, являются основанием для «сдвига» рабочего периода на количество дней отстранения от работы.

ВОПРОС: Как учитывается стаж работы для предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда?

ОТВЕТ: По дополнительным оплачиваемым отпускам за работу с вредными условиями труда учет стажа работы определяется отдельно от стажа для предоставления основных оплачиваемых отпусков. В стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

(Письмо Роструда РФ от 18.03.2008 № 657-6-0. Приложение № 7).

ВОПРОС: Работник работает на работе с вредными условиями труда. Уменьшается ли количество дней дополнительного отпуска пропорционально количеству в данном рабочем году дней нетрудоспособности работника?

ОТВЕТ: Дни нетрудоспособности работника не включаются в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда.

Согласно пункту 8 Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением

Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 и действующей в части, не противоречащей ТК РФ (*Приложение № 6*) полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

Абзацем 3 пункта 8 Инструкции было ранее предусмотрено, что в стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска указанным работникам, также включаются: а) период временной нетрудоспособности; б) время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года; в) время выполнения государственных и общественных обязанностей.

Абзац третий пункта 8 признан не действующим с 1 февраля 2002 года (решение Верховного Суда РФ от 15 апреля 2004 года № ГКПИ2004-481). (*Приложение № 13*).

ВОПРОС: Как подсчитывается продолжительность дополнительного отпуска при предоставлении его одновременно с основным?

ОТВЕТ: Согласно пункту 12 Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 и действующей в части, не противоречащей ТК РФ (*Приложение № 6*), в счет времени, проработанного во вредных условиях труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Согласно пункту 10 данной Инструкции количество полных месяцев работы во вредных условиях определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях должен предоставляться в сроки, установленные для каждого работника графиком отпусков, а его продолжительность должна быть пропорциональной фактически отработанному во вредных условиях времени.

Определяя, сколько дней дополнительного отпуска предоставить работнику, работодатель должен учесть время работы во вредных условиях с момента приема на работу, а затем каждый раз с момента, по который было учтено время работы во вредных условиях в прошлый раз.

Например, работник принят на работу 18 января 2010 г. Пошел в отпуск с 9 августа 2010 года. Ему предоставили дополнительный отпуск продолжительностью, определенной пропорционально работе во вредных условиях в период с 18 января по 8 августа 2010 г. Следующий отпуск, согласно графику отпусков, у работника запланирован с 4 июля 2011 г. Для определения продолжительности дополнительного отпуска необходимо будет учесть время фактической работы сотрудника во вредных условиях труда за период с 9 августа 2010 г. по 3 июля 2011 г.

(Такой подсчет продолжительности дополнительного отпуска рекомендован экспертами службы Правового консалтинга ГАРАНТ 4 февраля 2011 г в ответе на индивидуальный вопрос.)

ВОПРОС: Входит ли основной отпуск 28 календарных дней в расчет стажа для предоставления

дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда.

Можно ли предоставить дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда одновременно с основным полностью авансом?

ОТВЕТ: Отпуск не является фактической занятостью во вредных условиях с полным рабочим днем поэтому в стаж для предоставления дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда не входит.

Отпуск «авансом» может быть предоставлен только основной, поскольку его продолжительность не может быть менее установленной Трудовым кодексом, независимо от продолжительности работы в рабочем периоде.

Согласно пункту 9 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 (*Приложение № 6*) определено, что если работник в рабочем году проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

Поэтому всегда продолжительность этого вида дополнительного оплачиваемого отпуска исчисляется только с учетом того времени, который он проработал во вредных условиях с момента использования предыдущего дополнительного отпуска или с момента начала работы во вредных условиях труда.

(*Письмо Роструда РФ от 18.03.2008 N 657-6-0. Приложение № 7*).

ВОПРОС: Как оформляется табель учета рабочего времени при предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска?

ОТВЕТ: В табеле учета рабочего времени (унифицированные формы № Т-12 и № Т-13, утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1) дни ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника нужно отметить путем проставления буквенного кода "ОД" или цифрового - "10".

ВОПРОС: В каком разделе личной карточки учитываются дни временной нетрудоспособности?

ОТВЕТ: Согласно Порядку применения унифицированных форм первичной учетной документации, утв. Постановлением Госкомстата РФ от 24.03.1999 № 20 (*Приложение № 14*), **работодатель вправе вводить дополнительные реквизиты** в унифицированные формы.

Например, в личную карточку формы № Т-2 можно вклеить дополнительный раздел, куда вносить сведения о периодах отсутствия на работе, которые не включаются в стаж для предоставления дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда (о днях временной нетрудоспособности, днях отстранения от работы в соответствии со статьей 76 ТК РФ). Работодатель может издать приказ о порядке учета дней отсутствия на работе и порядке передачи таких сведений в отдел кадров.

ВОПРОС: Как оформляется карточка по форме № Т-2 при предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска?

ОТВЕТ: В раздел VIII личной карточки работника, оформляемой по форме № Т-2 (утв. Пост. Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), вносится запись о том, что отпуск является ежегодным дополнительным, указываются периоды работы, количество календарных дней, даты начала и окончания, а также основание отпуска (реквизиты приказа о предоставлении отпуска).

УШ. ОТПУСК

Вид отпуска (ежегодный, учебный без сохранения заработной платы и др.)	Период работы		Кол-во календарных дней отпуска	Дата		Основание
	с	по		начала	окончания	
1	2	3	4	5	6	7
Основной	12.03.08	11.03.09	28	06.10.08	02.11.08	Приказ. №... от ...
Дополнительный (вред. усл. труда)	12.03.08	05.10.08	8	03.11.08	10.11.08	
<i>Отпуск без сохранения заработной платы</i>			20	02.02.09	21.02.09	Приказ. №... от ..
Основной	12.03.09	17.03.10	28	03.08.09	30.08.09	Приказ №... от...
Дополнительный (вред. усл. труда)	11.11.08	02.08.09	9	31.08.09	08.09.09	
Основной	18.03.10	17.03.11	28			Приказ №... от...
Дополнительный (вред. усл. труда)	09.09.09					

Примечание:

- Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется за фактически отработанное во вредных условиях время в рабочем периоде на момент предоставления ежегодного отпуска (основного или дополнительного). Учебные отпуска, отпуска по уходу за ребенком, ежегодный основной и дополнительный отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, дни временной нетрудоспособности не включаются в стаж для предоставления дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда. Поэтому рабочий период для предоставления основного отпуска не совпадает с рабочим периодом для предоставления дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда.
- Отпуска без сохранения заработной платы в общей сложности свыше 14-ти календарных дней в течение рабочего года, отпуск по уходу за ребенком, время отстранения от работы являются основанием для «сдвига» рабочего периода для предоставления ежегодного отпуска на соответствующее количество календарных дней.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

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

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

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 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

ВОПРОС: Являются ли график отпусков локальными нормативными актами? Должен ли работодатель ознакомливать с ними работников под подпись при приеме на работу, при утверждении и при внесении изменений в этот документ?

ОТВЕТ: График отпусков является локальным нормативным актом. График отпусков принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 123 ТК РФ).

В соответствии с частью 3 статьи 68 Трудового кодекса РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором".
(Письмо Роструда РФ от 06.11.2008 № 2535-6-1. Приложение № 15).

ВОПРОС: Сколько лет должен храниться работодателем график отпусков?

ОТВЕТ: График отпусков должен храниться у работодателя один год (ст. 693 Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утвержденного Приказом Минкультуры РФ от 25.08.2010 № 558).
(Приложение № 16)

ВОПРОС: Можно ли вводить дополнительные графы в график отпусков унифицированной формы № Т- 7?

ОТВЕТ: Согласно Порядку применения унифицированных форм первичной учетной документации (утв. Постановлением Госкомстата РФ от 24.03.1999 № 20) работодатель вправе вводить дополнительные реквизиты в унифицированные формы. Например, в график можно внести дополнительный столбец «Рабочий период» вместо столбца «Примечание» или столбец "Дата уведомления работника о предстоящем отпуске".
(Приложение № 14).

ВОПРОС: Работодатель составляет график отпусков на 2011 г. У работодателя работает работница, имеющая двух детей до 12 лет, которая требует отпуск в летнее время, ссылаясь на

Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235 "О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей". Должен ли работодатель учитывать положения данного Постановления при составлении графика отпусков?

ОТВЕТ: Работодатель должен учитывать положения Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235 "О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей" при составлении графика отпусков, так как работница, имеющая двух детей до 12 лет, вправе брать отпуск в удобное для нее время.

Согласно пп. "б" пункта 3 указанного постановления в целях создания женщинам более благоприятных условий, позволяющих сочетать труд в общественном производстве с воспитанием детей, начиная с 1981 г. работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, должно быть предоставлено первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

В соответствии со статьей 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

Согласно статье 123 ТК РФ случаи, при которых отдельным категориям работников предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время, предусмотрены ТК РФ и иными федеральными законами.

Действующим федеральным законам приведенные положения Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235 не противоречат.

(Приложение № 17)

ВОПРОС: Требуется ли при формировании графика отпусков указывать количество дней дополнительного отпуска, предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в календарных днях?

ОТВЕТ: Унифицированная форма графика отпусков (№ Т-7) утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

В графе 5 унифицированной формы № Т-7 указывается количество календарных дней отпуска, поэтому в нее надо внести общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Если работник имеет право на основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 7 календарных дней дополнительного отпуска, то в графу 5 заносится - 35.

Заполнение графы 5 графика определяет очередность отпусков работникам, имеющим право на отпуск, в том числе и на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда и не приведет к тому, что работник получит право на полный дополнительный отпуск.

Согласно статье 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, поэтому определить продолжительность такого отпуска к моменту составления графика невозможно. Фактическая продолжительность дополнительного отпуска будет определена при подготовке приказа о предоставлении такого отпуска.

Статья 124. 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. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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 восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

ВОПРОСЫ: Для правильного применения части 1 статьи 124 ТК РФ:

1) Когда работник должен предоставить «больничный лист»: сразу после его закрытия или по окончании отпуска?

2) Каким образом работнику надлежит уведомлять руководителя о том, что он заболел во время отпуска? В какой момент издается приказ о продлении отпуска, если работник сообщает о возникновении оснований для продления (болезнь): когда работник сообщил о появлении этого основания и попросил по телефону отпуск продлить или когда работник сдал работодателю листок нетрудоспособности?

3) Как должен поступить работодатель, если работник и работодатель не могут прийти к соглашению, что делать в связи с «больничным» работника, пришедшимся на время отпуска: продлевать или переносить на какой-то срок?

ОТВЕТ: В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен в случае временной нетрудоспособности работника. Данная норма носит обязательный характер для работодателя.

В том случае, если временная нетрудоспособность работника наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, то отпуск должен быть продлен, т.е. его срок автоматически удлиняется на число календарных дней нетрудоспособности работника. При этом работник обязан своевременно уведомить работодателя о причинах задержки выхода из отпуска. Никаких разрешений со стороны работодателя на продление отпуска в подобной ситуации не требуется.

По окончании отпуска, продленного на число дней болезни, работник предъявляет листок нетрудоспособности в качестве основания такого продления и оплаты указанных дней в соответствии с законодательством.

Если же работник заболел до начала отпуска, то работодателем отпуск переносится на более поздний срок, определяемый с учетом пожеланий работника.

(Пункт 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г. № 169. Приложение №19.

Письмо Роструда РФ от 27.12.2007 №5339-6-1. Приложение № 18).

ВОПРОС: Может ли работник требовать о переносе отпуска (при отсутствии оснований, перечисленных в статье 124 ТК РФ)?

ОТВЕТ: Исходя из содержания части 2 и части 3 статьи 124 Кодекса, требовать от

работодателя переноса отпуска по другим основаниям работник не имеет права - только просить о переносе, предоставив уважительные причины личного характера, поскольку график отпусков, в силу статьи 123 ТК РФ, является локальным нормативным актом, обязательным для исполнения обеими сторонами трудового договора.

ВОПРОС: Работнику предоставлен ежегодный отпуск по графику, во время которого он принес справку – вызов ВУЗа на дополнительный «учебный» отпуск. Имеет ли право работник на продление ежегодного отпуска на число дней «учебного» отпуска для сдачи промежуточной аттестации?

ОТВЕТ: В силу статей 114, 173 ТК РФ работник, обучающийся без отрыва от работы, имеет право на оба отпуска - основной ежегодный оплачиваемый и учебный.

В соответствии со статьей 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В ситуации, изложенной в вопросе, речь идет не о продлении очередного отпуска, а о его прерывании в связи с наступлением права на учебный отпуск. Если «учебный» отпуск работника совпадает с его ежегодным отпуском по графику, работодатель обязан оформить учебный отпуск и согласовать с работником вопрос о времени использования оставшейся части ежегодного отпуска, то есть должен перенести основной оплачиваемый отпуск на другой период в соответствии со статьей 124 ТК РФ.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

ВОПРОС: Работник просит разделить отпуск на части, одна из частей продолжительностью 2 дня приходится на четверг и пятницу. Работодатель настаивает, чтобы суббота и воскресенье вошли в отпуск. Прав ли работодатель?

ОТВЕТ: 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.

(Письмо Федеральной службы по труду и занятости РФ от 17 июля 2009 года N 2143-б-1. Приложение № 21.)

ВОПРОС: Руководитель подписал приказ о предоставлении отпуска работнику, а на следующий день отменил его. Считается ли это отзывом из отпуска?

ОТВЕТ: Отозвать работника из отпуска (при условии, что он согласен прервать отдых) можно только в том случае, если он фактически уже находится в отпуске. Если руководитель отменил свой приказ перед началом отпуска работника, отмена приказа не будет считаться отзывом из отпуска.

В некоторых случаях отмена приказа о предоставлении отпуска целесообразна. Например, если после издания работник заболел на длительное время (на несколько месяцев).

Однако, если отменой приказа будет без согласия работника нарушен срок начала отпуска, предусмотренный графиком, со стороны работодателя будет иметь место нарушение трудового законодательства.

ВОПРОС: Можно ли предоставить сотруднику отпуск продолжительностью один календарный день?

ОТВЕТ: Трудовой кодекс РФ не запрещает предоставлять отпуск такой продолжительности. Однако, для этого требуется не только желание сотрудника, но и согласие работодателя, ведь разделение отпуска на части происходит по соглашению обеих сторон (статья 125 ТК РФ). Поэтому работодатель имеет право отказать работнику в отпуске такой малой продолжительности, сославшись, например, на то, что это неэкономично и за один день сотрудник не сможет полноценно отдохнуть.

ВОПРОС: Какая ответственность руководителя предусмотрена за нарушение законодательства об отпусках?

ОТВЕТ: При несвоевременной оплате отпуска, работодатель может быть привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде по ст. 5.27 КоАП РФ в виде наложения штрафа в сумме:

- на должностных лиц - от 500 до 5000 руб.;
- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от года до трех лет.

Статья 126. 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).

ВОПРОС: Работнику-инвалиду предоставляются удлиненный отпуск продолжительностью 30 календарных дней и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

продолжительностью 6 календарных дней. За рабочий год с 04.06.2009 по 03.06.2010 не использовано 18 дней отпуска, за следующий рабочий год (04.06.2010 - 03.06.2011) не использовано 36 дней отпуска, за текущий рабочий год работник заработал право на 6 дней отпуска.

Какое количество дней отпуска можно заменить денежной компенсацией в данном случае?

ОТВЕТ: Денежной компенсацией могут быть заменены не более 8 календарных дней отпуска за каждый рабочий год, в том числе и за текущий.

Согласно части первой статьи 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Это означает, что заменить компенсацией можно и дополнительный отпуск (статья 116 ТК РФ), и часть удлиненного отпуска (часть вторая статьи 115 ТК РФ) за текущий или предшествующие рабочие годы.

Статья 127. 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.

ВОПРОС: Почему при увольнении и за 11, и за 12 месяцев, отработанных в рабочем периоде, положена компенсация 28 календарных дней основного отпуска?

ОТВЕТ: Право на отпуск возникает у работника в каждом рабочем году. Рабочий год – это период, состоящий из 12 календарных месяцев, в течение которого работник фактически выполнял свои трудовые функции либо за ним сохранялось место работы в соответствии с трудовым законодательством (статья 121 ТК РФ).

Согласно статье 121 Трудового кодекса, в стаж для отпуска входит и сам отпуск. А его продолжительность составляет почти месяц – 28 дней. Таким образом, полная компенсация выплачивается сотруднику, который проработал в организации 12 месяцев с учетом месяца отпуска. Эта же мысль выражена в Правилах об основных и дополнительных отпусках, только другими словами: полная компенсация выплачивается работнику, проработавшему в организации не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск (пункт 28). Здесь имеется в виду 11 месяцев без учета месяца отпуска. Это своеобразная гарантия, бонус для работника, который совсем немного «не дотянул» до полного рабочего года.

(Пункт 28 Правил об основных и дополнительных отпусках, утв. Пост НКТ СССР 30.04.1930 №169. Приложение № 19. Определение КС РФ от 15.02.2005 № КАС05-14. Приложение №20).

ВОПРОС: Работник принят на работу 1 марта 2010 г. и увольняется 1 февраля 2011 г., при этом он отгулял в декабре 2010 г. полный отпуск 28 календарных дней. Можно ли удержать из

сумм его окончательного расчета отпускные за неотработанные дни отпуска?

ОТВЕТ: Можно, согласно части 2 статьи 137 ТК РФ.

На момент увольнения стаж работника в организации составил 11 месяцев, включая отпуск. Однако, полный отпуск положен работнику не за 11 месяцев стажа в организации, а за рабочий год, то есть за 12 месяцев стажа в организации, включая отпуск (статья 115 ТК РФ). Работник на момент увольнения не отработал 1 месяц в счет предоставленного ему авансом отпуска.

Поэтому, работодатель может (но не обязан) удержать с него переплаченную сумму отпускных за 1 неотработанный на момент увольнения месяц, то есть за 2,33 дня (статья 137 ТК РФ).

ВОПРОС: Применяется ли в настоящее время правило об округлении количества месяцев рабочего года, за которое выплачивается компенсация за отпуск при увольнении, и надо ли округлять количество дней, за которое положен отпуск?

ОТВЕТ: Округление количества неиспользованных дней отпуска законодательством не предусмотрено, но и не запрещено. По мнению Минздравсоцразвития России, организация вправе принять решение об округлении. Но округлять в этом случае можно только в пользу работника, например 2,33 - до 3 календарных дней.

*(Письмо Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 № 4334-17. Приложение №22
Разъяснение специалиста Минздравсоцразвития РФ от 01.01.2007. Приложение № 23)*

ВОПРОС: Как определяется расчетный период для расчета компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника в последний день месяца?

ОТВЕТ: В ситуации, когда работник увольняется 30 июня 2010 года день увольнения (30 июня) является последним днем месяца и включается в календарный месяц. Следовательно, июнь 2010 года учитывается в расчетном периоде.

В случае, когда работник увольняется 30 июля 2010 года, т.е. до конца месяца остается 1 день (31-е июля), в соответствии со ст.139 Кодекса данный месяц в расчет среднего заработка не включается.

*(Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 22.06.20 10 года N 2184-6-1.
Приложение № 24)*

ВОПРОСЫ:

1. Обязан ли работодатель предоставлять работнику отпуск с последующим увольнением или вправе отказать в предоставлении отпуска, и при этом уволить работника с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск? Как оформляется предоставление отпуска с последующим увольнением?
2. Какой продолжительностью предоставляется отпуск с последующим увольнением, если рабочий период до увольнения работником отработан не полностью (менее 11 месяцев)? В каком размере при этом выплачиваются «отпускные»?
3. Какой порядок расчетов с работником в случае предоставления ему неиспользованного отпуска с последующим увольнением. Обязательна ли выдача расчетного листка?
4. Вправе ли работник требовать продления отпуска, предоставленного с последующим увольнением, в случае если в период отпуска он заболел?

ОТВЕТ: 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.

Отпуск с последующим увольнением предоставляется в полном размере, но оплачивается пропорционально отработанному времени.

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

Исходя из определения "заработная плата", приведенного статье 129 Кодекса, оплата отпуска выплатой заработной платы не является. В связи нет оснований утверждать, что работодатель должен специально выдавать расчетный листок работнику при выплате отпускных сумм.

(Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24.12.2007 № 5277-6-1. Приложение № 25)

Статья 128 Отпуск без сохранения заработной платы

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

При применении на практике разъяснений Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) РФ необходимо учитывать, что они не являются нормативными актами, а носят разъяснительно-рекомендательный характер.

Приложение №1

**Разъяснение
специалиста Минздравсоцразвития РФ
от 25.09.2008**

«В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса РФ 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. Например, **если работник поступил на работу 01.09.2008, то его первый рабочий год истекает 31.08.2009. Второй рабочий год - это период с 01.09.2009 по 31.08.2010 и т.д.**

При наличии периодов времени, которые в соответствии с законодательством не включаются в стаж, дающий право работнику на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ), рабочий год, за который предоставляется отпуск, "отодвигается" на число дней, исключаемых из стажа для отпуска.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года (т.е. вне зависимости от того, сколько месяцев работник отработал в соответствующем рабочем году) в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Таким образом, работник в соответствии с графиком отпусков может в течение календарного года использовать 2 отпуска за разные рабочие года, что не противоречит действующему законодательству.

А.В.Анохин
Федеральная служба по труду и занятости

Приложение №2

**Разъяснение
специалиста Минздравсоцразвития
"Налоговый вестник", 2006, N 3**

«В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Согласно ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Таким образом, по нашему мнению, **в текущем календарном году ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за соответствующий рабочий год. Вместе с очередным ежегодным отпуском работнику по согласованию с работодателем могут быть полностью или частично предоставлены неиспользованные отпуска за прошлые годы.**

Н.З.КОВЯЗИНА. Зам. начальника отдела Минздравсоцразвития России»

**Письмо
Федеральной службы по труду и занятости
от 01.03. 2007 г. № 473-6-0.
(Извлечение)**

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещено.

В силу различных причин работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды. При этом за ними сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных оплачиваемых отпусков. Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

Трудовое законодательство не содержит положений, предусматривающих использование отпусков за рабочие периоды в хронологической последовательности.

Таким образом, в приведенном примере работнику может быть предоставлен ежегодный отпуск за рабочий период с 6 января 2001 года по 5 января 2002 года, а затем за рабочий период с 6 января 2000 года по 5 января 2001 года.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Это правило применимо и к отпускам за предыдущие рабочие периоды.

Таким образом, работодатель обязан предоставить работнику не использованный им ежегодный отпуск в срок, определяемый соглашением между работником и работодателем.

Начальник Правового управления Федеральной службы
по труду и занятости И.И.ШКЛОВЕЦ»

Приложение №4

Утверждены
пост. Правительства РФ
от 3 марта 2007 г. № 136

ПРАВИЛА

оплаты дополнительного оплачиваемого отпуска и выплаты единовременной компенсации на оздоровление, предоставляемой одновременно с дополнительным оплачиваемым отпуском гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС

1. Настоящие Правила, разработанные в соответствии с Законом Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (далее - Закон), определяют порядок:

- оплаты дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного пунктом 5 части первой статьи 14, пунктом 2 части первой статьи 18, пунктом 4 части второй статьи 19 и пунктом 2 части второй статьи 20 Закона, полученного гражданами, подвергшимися воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (далее - получатели);

- выплаты получателям единовременной компенсации на оздоровление, предоставляемой одновременно с дополнительным оплачиваемым отпуском в зависимости от времени проживания (работы) в зоне радиоактивного загрязнения, предусмотренной пунктом 2 части первой статьи 18 и пунктом 2 части второй статьи 20 Закона (далее - единовременная компенсация).

2. Получатель подает по месту жительства в орган в сфере социальной защиты населения, уполномоченный органом государственной власти субъекта Российской Федерации в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации (далее - уполномоченный орган), заявление об оплате дополнительного оплачиваемого отпуска и выплате единовременной компенсации на оздоровление, предоставляемой одновременно с дополнительным оплачиваемым отпуском (с указанием своего почтового адреса или реквизитов счета, открытого им в кредитной организации). К заявлению прилагаются следующие документы:

а) копия удостоверения, дающего право на меры социальной поддержки;
б) справка о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов в соответствии с законодательством Российской Федерации) и периода, за который предоставляется отпуск, подписанная руководителем организации и главным бухгалтером (с расшифровкой подписей) и заверенная печатью. Для получения единовременной компенсации справка должна содержать сведения о периоде работы получателя в организации на территории соответствующей зоны радиоактивного загрязнения.

3. В случае если копия удостоверения, дающего право на меры социальной поддержки, не заверена в установленном порядке, вместе с копией предъявляется оригинал. При подаче документов, указанных в пункте 2 настоящих Правил, предъявляется документ, удостоверяющий личность получателя.

4. По месту подачи заявления об оплате дополнительного оплачиваемого отпуска и выплате единовременной компенсации на каждого получателя формируется дело, подлежащее хранению в установленном порядке.

5. Для осуществления оплаты дополнительного оплачиваемого отпуска и выплаты единовременной компенсации уполномоченный орган составляет списки получателей, в которых указываются:

а) фамилия, имя, отчество получателя;
б) размер выплачиваемых средств;
в) реквизиты организации федеральной почтовой связи по месту жительства получателя и его почтовый адрес либо реквизиты счета, открытого им в кредитной организации.

6. Списки получателей, подписанные руководителем уполномоченного органа и заверенные печатью, представляются в территориальный орган Федерального казначейства.

7. Территориальный орган Федерального казначейства на основании списков получателей перечисляет средства федерального бюджета, предусмотренные на оплату дополнительного оплачиваемого отпуска и выплату единовременной компенсации, в организацию федеральной почтовой связи либо на счет, открытый получателем в кредитной организации

Приложение № 5

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 20.11.2008 N 870**

**«Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»
(Извлечения)**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в

соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада),
установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2. Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации в 6-месячный срок после вступления в силу настоящего Постановления установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

В.ПУТИН

Приложение № 6

Приложение к пост. Госкомтруда СССР
и Президиума ЦК ВЦСПС
от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20

**ИНСТРУКЦИЯ
О ПОРЯДКЕ ПРИМЕНЕНИЯ СПИСКА ПРОИЗВОДСТВ,
ЦЕХОВ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ
ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

с изменениями, внесенными решением Верховного Суда РФ
от 15.04.2004 № ГКПИ 2004-481
(Извлечения)

II. Дополнительный отпуск

8. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

Абзац 3 пункта 8 признан не действующим с 1 февраля 2002 года решением Верховного Суда РФ от 15.04.2004 N ГКПИ 2004-481. Определением Верховного Суда РФ от 08.07.2004 N КАС04-266 данное решение оставлено без изменения.

В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска указанным работникам, также включаются:

- а) период временной нетрудоспособности;***
- б) время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;***
- в) время выполнения государственных и общественных обязанностей.***

Предложение 5 пункта 9 в части слов: "и полностью" признано не действующим с 1 февраля 2002 года решением Верховного Суда РФ от 15.04.2004 N ГКПИ 2004-481.

Определением Верховного Суда РФ от 08.07.2004 N КАС04-266 данное решение оставлено без

изменения.

9. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника. Если рабочий, инженерно-технический работник или служащий в рабочем году проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени. Рабочим, инженерно - техническим работникам и служащим, постоянно занятым в производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом. В тех случаях, когда у работника право на ежегодный (основной) и дополнительный отпуск возникает в различное время, то эти отпуска предоставляются ему одновременно **и полностью**. При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется раздельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам.

10. При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

11. В тех случаях, когда рабочие, инженерно-технические работники и служащие в рабочем году работали в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе, исходя из установленной Списком продолжительности дополнительного отпуска для работников соответствующих производств, цехов, профессий и должностей.

12. В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

При записи в Списке "постоянно занятый" или "постоянно работающий" в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Приложение № 7

**Письмо
Федеральной службы по труду и занятости РФ
от 18 марта 2008 г. N 657-6-0**

В настоящее время основными актами, регулирующими порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и опасных условиях, является Трудовой кодекс, а также Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22, и Инструкция о порядке применения указанного Списка, утвержденная Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 273/П-20 (далее - Инструкция), применяемая в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

При определении продолжительности такого отпуска необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные ч. 3 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, помимо времени фактической работы включаются некоторые другие периоды, **то при предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное время в соответствующих производствах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца (п. 10 Инструкции).

В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности (п. 12). В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях предоставляется не полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях.

Таким образом, работнику, проработавшему у данного работодателя в соответствующих условиях четыре месяца, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному в таких условиях времени.

Начальник Правового управления
Федеральной службы по труду и занятости
И.И.ШКЛОВЕЦ

Приложение № 8

**Письмо
Федеральной службы по труду и занятости
от 07.06.2008 № 1316-6-1**

В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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

В отличие от прежней редакции ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, из новой редакции данной статьи исключена норма о том, что в случае, если работодатель за использование работника в режиме ненормированного рабочего дня не предоставляет дополнительного отпуска, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Таким образом, Кодекс 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 Кодекса, 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Следует также иметь в виду, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях.

Начальник Правового управления
Федеральной службы по труду и занятости
И.И.ШКЛОВЕЦ

Приложение № 9

**Письмо
Федеральной службы по труду и занятости
от 2 декабря 2009 г. № 3567-6-1
(Извлечение)**

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. На непрерывно действующих предприятиях, а также при сменной работе используется суммированный учет рабочего времени.

Согласно ст. 91 Кодекса работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Сведения об использовании рабочего времени отражаются в таблице учета использования рабочего времени по форме Т-12, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, признается сверхурочной. Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой в соответствии со ст. 152 Кодекса либо по желанию работника предоставлением дополнительного времени отдыха.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной.

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если соответствующий приказ не издавался, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководителей (например, мастера) имелось, работу также следует считать сверхурочной.

В случае если работник по своей инициативе остается после работы, то такая работа, выполняемая по инициативе самого работника, сверхурочной не признается.

Заместитель начальника Правового управления
Федеральной службы по труду и занятости
А.В.АНОХИН

Приложение № 10

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ
ДЕТЕЙ И РАБОТАЮЩИХ НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ
(Приложение к Постановлению Госкомтруда СССР и
Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. N 111/8-51)
Извлечения

2. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению между администрацией и женщиной, имеющей детей, при приеме ее на работу, а также администрацией и работающей женщиной, если в связи с необходимостью ухода за детьми она не может работать полное рабочее время. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

3. Прием женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей производится на общих основаниях. Запись в трудовую книжку о приеме на работу вносится без указания о работе на условиях неполного рабочего времени.

8. Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);
- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Указанные режимы труда могут предусматривать разделение продолжительности ежедневной работы на части, например, доставка утренней и вечерней почты, продажа газет и журналов и т.д.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем, предусмотренных настоящим пунктом, продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели - менее 20 - 24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе.

12. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

13. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время, может предоставляться в том случае, если трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.

14. Женщинам, работающим неполное рабочее время в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск по этим основаниям, засчитываются лишь те дни, в которые работница фактически была занята во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Минздравсоцразвития РФ
от 1 февраля 2002 г. N 625-ВВ

В Министерстве труда и социального развития Российской Федерации рассмотрено письмо по вопросу оплаты ежегодного отпуска. Сообщаем следующее.

Согласно ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации с 1 февраля 2002 г. все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска должны исчисляться в календарных днях.

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, отпуск, предоставляемый за прошлое время, дополнительный отпуск за вредные условия труда и др.), 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, falling on the period of the vacation, is not included and is not taken into account).

Полученное количество календарных дней и будет являться общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска, расчет которого следует производить по правилам, установленным ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

В.К.ВАРОВ

Приложение № 12

Вопрос: Как рассчитывать компенсацию за неиспользованные отпуска, продолжительность которых за прошлые годы исчислялась в рабочих днях, при увольнении работника?

Ответ: При выплате компенсации за неиспользованные отпуска, продолжительность которых исчислялась в рабочих днях по календарю шестидневной рабочей недели, за прошлые рабочие годы можно переводить рабочие дни отпуска в календарные с применением коэффициента 1,166, - количество календарных дней, приходящихся на один рабочий день по календарю шестидневной рабочей недели.

Например, если продолжительность отпуска составляла 24 рабочих дня, компенсацию следует заплатить за 28 календарных дней неиспользованного отпуска (24 дн. x 1,166 = 28 дн.).

При этом средний дневной заработок для выплаты компенсации исчисляется за последние три календарных месяца в общеустановленном порядке.

Н.З.Ковязина

Приложение №13

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
РЕШЕНИЕ
от 15 апреля 2004 г. N ГКПИ 2004-481
(Извлечения)

...установил:

В соответствии с пунктом 10 Инструкции при исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Трудовой кодекс РФ не устанавливает механизма исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск. Пунктом 10 Инструкции такой порядок определен и подлежит применению в силу части 1 статьи 423 Трудового кодекса РФ.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 194, 195, 198, 253 ГПК РФ, Верховный Суд Российской Федерации решил:

... признать не действующими с 1 февраля 2002 года:

- абз. 3 пункта 8 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 года N 273/П-20;
- предложение 5 пункта 9 Инструкции в части слов: "и полностью";
- абзац 3 примера к пункту 9 Инструкции в части слов: "и полностью";
- абзац 4 примера к пункту 9 Инструкции в части слов: "в полном размере".

Председательствующий - Судья Верховного Суда
Российской Федерации Н.С.РОМАНЕНКОВ

Постановление Госкомстата РФ

от 24.03.1999 N 20

ПОРЯДОК

ПРИМЕНЕНИЯ УНИФИЦИРОВАННЫХ ФОРМ ПЕРВИЧНОЙ УЧЕТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

В соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 1996 г. N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете" и Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.07.97 N 835 "О первичных учетных документах" Госкомстат России по согласованию с Минфином России и Минэкономки России утверждает альбомы унифицированных форм первичной учетной документации.

В унифицированные формы первичной учетной документации (кроме форм по учету кассовых операций), утвержденные Госкомстатом России, **организация при необходимости может вносить дополнительные реквизиты.** При этом все реквизиты утвержденных Госкомстатом России унифицированных форм первичной учетной документации остаются без изменения (включая код, номер формы, наименование документа). Удаление отдельных реквизитов из унифицированных форм не допускается.

Вносимые изменения должны быть оформлены соответствующим организационно - распорядительным документом организации.

Форматы бланков, указанных в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, являются рекомендуемыми и могут изменяться.

При изготовлении бланочной продукции на основе унифицированных форм первичной учетной документации допускается вносить изменения в части расширения и сужения граф и строк с учетом значности показателей, включения дополнительных строк (включая свободные) и вкладных листов для удобства размещения и обработки необходимой информации.

Письмо

Федеральной службы по труду и занятости

от 06.11.08 № 2535-6-1

Редакция электронной библиотеки "Пакет Кадровика" направила в Роструд следующий запрос по письмам своих пользователей:

"Являются ли график отпусков и штатное расписание локальными нормативными актами? Должен ли работодатель ознакомливать с ними работников под подпись при приеме на работу, при утверждении и при внесении изменений в эти документы?"

Федеральной службы по труду и занятости было рассмотрено наше письмо и сообщено следующее (письмо от 06.11.08 № 2535-6-1):

"Штатное расписание и график отпусков являются локальными нормативными актами. Штатное расписание принимается работодателем единолично. График отпусков принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 123 Кодекса).

В соответствии с частью 3 статьи 68 Трудового кодекса РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором".

Приложение № 16

Приложение к Приказу Министерства культуры
Российской Федерации от 25 августа 2010 г. N 558

ПЕРЕЧЕНЬ

типовых управленческих архивных документов государственных органов,
органов местного самоуправления и организаций,
с указанием сроков хранения образующихся в процессе деятельности

№ статьи	Вид документа	Срок хранения	Примечание
693	График предоставления отпусков	1 год	

Приложение № 17

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ КПСС, СОВЕТ МИНИСТРОВ СССР
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 22 января 1981 г. № 235

О МЕРАХ ПО УСИЛЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЯМ,
ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ
(с изм. и доп. от 13.01.1989 № 27)

3. В целях создания женщинам более благоприятных условий, позволяющих сочетать труд в общественном производстве с воспитанием детей:

б) предоставить начиная с 1981 года работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет:

- **первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время;**
- право на дополнительный отпуск по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до 2 недель по согласованию с администрацией в период, когда позволяют производственные условия;

**Письмо
Федеральной службы по труду и занятости
от 27.12.2007 №5339-6-1**

Редакция электронной библиотеки «Пакет кадровика» (базы данных) обратилась в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) с просьбой дать разъяснения по вопросам пользователей «Пакета кадровика».

Нами были направлены в Роструд следующие вопросы.

Согласно ч.1 ст. 124 Трудового кодекса РФ «ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника ...»

Когда работник должен предоставить «больничный»: сразу после его закрытия или по окончании отпуска?

Каким образом работнику надлежит уведомлять руководителя о том, что он заболел во время отпуска? В какой момент издается приказ о продлении отпуска, если работник сообщает о возникновении оснований для продления (болезнь): когда работник сообщил о появлении этого основания и попросил по телефону отпуск продлить или когда работник сдал работодателю листок нетрудоспособности?

Как должен поступить работодатель, если работник и работодатель не могут прийти к соглашению; что делать в связи с «больничным» работника, пришедшимся на время отпуска: продлевать или переносить на какой-то срок?

Согласно ч.3 ст. 124 Трудового кодекса РФ «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...» Какие же случаи можно отнести к исключительным?

Может ли работник по своей инициативе попросить перенос отпуска (при отсутствии оснований, перечисленных в ст. 124 ТК РФ)?

Мы получили следующие разъяснения Роструда (письмо от 27.12.2007 №5339-6-1) по данным вопросам.

«В соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. Данная норма носит императивный (обязательный) характер для работодателя.

В том случае, если временная нетрудоспособность работника наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, то отпуск должен быть продлен, т.е. его срок автоматически удлиняется на число календарных дней нетрудоспособности работника. При этом работник обязан своевременно уведомить работодателя о причинах задержки выхода из отпуска. Никаких разрешений со стороны работодателя на продление отпуска в подобной ситуации не требуется.

По окончании отпуска, продленного на число дней болезни, работник предъявляет листок нетрудоспособности в качестве основания такого продления и оплаты указанных дней в соответствии с законодательством.

Если же работник заболел до начала отпуска, то работодателем отпуск переносится на более поздний срок, определяемый с учетом пожеланий работника.

В соответствии с ч.3 ст. 124 Кодекса 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. Законодательством перечень указанных случаев не раскрывается. Однако, устанавливается критерий определения таких случаев: предоставление работнику отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации.

Исходя из содержания ч.2 и ч.3 ст. 124 Кодекса произвольно требовать от работодателя

переноса отпуска и как следствие отклоняться от графика отпусков, который в силу ст. 123 Кодекса является локальным нормативным актом, обязательным для исполнения, работник не вправе.

Вместе с тем, на практике просьбы работников, изложенные в заявлениях, содержащие обоснование невозможности или нежелательности использования отпуска в соответствии с утвержденным графиком отпусков работодателями, как правило, удовлетворяются. При этом работодатель при принятии такого решения исходит из производственных интересов».

Приложение № 19

**ПРАВИЛА
ОБ ОЧЕРЕДНЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ**
(утверждены НКТ СССР 30 апреля 1930 г. N 169)
(Извлечения)

11. Отпуска не должны приурочиваться исключительно к 1-му и 15-му числам каждого месяца, а должны распределяться, по возможности, равномерно в течение всего месяца.

12. При установлении очереди может быть предусмотрено предоставление отпуска тому или иному работнику до наступления у него права на отпуск (авансом).

13. Отпуска несовершеннолетним работникам предоставляются по общему правилу летом. Это не лишает несовершеннолетних права использовать отпуск и в другое время года.

14. Возможны случаи, когда у работника право на очередной и на дополнительный отпуск возникает в различное время. В таких случаях оба отпуска предоставляются ему одновременно в срок, определяемый при установлении общей очереди отпусков. При этом срок работы на новый отпуск в счет следующего рабочего года исчисляется отдельно по очередному и по дополнительному отпускам.

Пример. Работник, поступивший на завод 10 марта 1930 г., переводится во вредный цех с 10 мая. Право на очередной отпуск у него наступает 25 августа, а на дополнительный - только 25 октября. В порядке очереди ему предоставляются оба отпуска с 1 октября. В следующем году у него право на новые отпуска опять возникает; на первый отпуск - 25 августа, а на второй - 25 октября.

18. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению нанимателя с работником.

Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя.

При удлинении отпуска вследствие временной нетрудоспособности добавочные дни нанимателем не оплачиваются.

Пример 1. Работник ушел в отпуск 15 сентября, сроком на месяц. С 1 по 10 октября он болел и получил больничный листок и пособие. Отпуск ему должен быть продлен до 25 октября, без оплаты нанимателем, так как благодаря выдаче пособия добавочные дни уже оказались оплаченными при предоставлении отпуска.

28. При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

При этом увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию.

31. При совместительстве компенсация за отпуск, не использованный по совмещаемой должности, выплачивается на общих основаниях.

33. В случае смерти работника компенсация за отпуск выплачивается на общих

основаниях.

VI. Заключительные положения

35. При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Приложение № 20

ОПРЕДЕЛЕНИЕ
Верховного Суда РФ от 15.02.2005 № КАС05-14
«Об оставлении без изменения решения Верховного суда РФ
от 01.12.2004 № ГКПИ04-1294»

Выплата пропорциональной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника, проработавшего у работодателя менее 11 месяцев, не противоречит Конституции.

Верховный Суд РФ указал, что «...принцип пропорционального расчета компенсации за неиспользованный отпуск, предусмотренный пунктом 29 Правил, полностью соответствует аналогичному принципу, содержащемуся в статье 291 Трудового кодекса РФ.

Оспоренный пункт 29 Правил не может быть расценен как положение, создающее дискриминацию в сфере труда, поскольку федеральным законом не предусмотрено право работника на получение полной компенсации за неиспользованный отпуск, если работник проработал менее 11 месяцев до увольнения. То обстоятельство, что пункт 28 Правил предусматривает право проработавшего не менее 11 месяцев работника при его увольнении на получение полной (а не пропорциональной, соответствующей 11 месяцам работы) компенсации за неиспользованный отпуск, само по себе не может свидетельствовать о наличии каких-либо противоречий между пунктом 29 Правил и положениями ст. ст. 3, 114 и 127 Трудового кодекса РФ».

Приложение № 21

Письмо
Федеральной службы по труду и занятости
от 17 июля 2009 г. N 2143-6-1

В соответствии со ст. 125 Трудового кодекса 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.

Начальник правового управления
А.В.АНОХИН

Приложение № 22

**Письмо
Минздравсоцразвития России
от 07.12.2005 № 4334-17**

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

Поэтому, если в организации принимается решение об округлении, например, до целых дней, это надо делать не по правилам арифметики, а в пользу работника.

Пример.

Работодатель должен выплатить компенсацию работнику за неиспользованный отпуск продолжительностью 20,4 календарных дня, которые округляются до 21 календарного дня, а не до 20 календарных дней.

Заместитель директора
И.В.ИЛЬИН

Приложение № 23

**Разъяснение
начальника отдела Минздравсоцразвития России Н.З Ковязиной
от 01.01. 2007 г.**

«В ТК РФ не определен порядок расчета компенсаций.

Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30.04.1930 N 169 и действующие в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 423 ТК РФ), остаются в настоящее время единственным нормативным правовым актом, закрепляющим принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении, если рабочий год, за который предоставляется отпуск, полностью не отработан.

Поскольку на основании ст. 120 ТК РФ ежегодные отпуска предоставляются в календарных днях, то и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении также должна выплачиваться за неиспользованные дни отпуска в календарных днях.

При установленной продолжительности ежегодного отпуска 28 календарных дней на каждый месяц рабочего года приходится 2,33 календарных дня отпуска.

Если рабочий год полностью не отработан, то количество дней отпуска, за которое должна быть выплачена компенсация, рассчитывается пропорционально отработанным месяцам.

Принцип пропорционального расчета компенсации за неиспользованный отпуск, предусмотренный п. 29 Правил об очередных и дополнительных отпусках, не противоречит ТК РФ, что подтверждено решением Верховного Суда Российской Федерации от 01.12.2004 №

ГКПИ 04-1294 и определением Верховного Суда Российской Федерации от 15.02.2005 № КАС 05-14.

В соответствии с п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках при исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Округление количества дней неиспользованного отпуска нормативными правовыми актами не предусмотрено.

Если все же округление произведено по правилам арифметики, но не в пользу работника, на работодателя может быть наложен штраф в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Если округление производится в пользу работника, могут возникнуть вопросы со стороны Минфина России по вопросу налогообложения излишне выплаченных сумм.

Учитывая вышеизложенное, считаем произведение каких-либо округлений как в пользу работника, так и в пользу работодателя нецелесообразным».

(Журнал "Налоговый вестник", N 1, январь 2007 г)

Приложение № 24

**Письмо
Федеральной службы по труду и занятости
от 22.06.20 10 года N 2184-6-1**

«О порядке определения расчетного периода при увольнении сотрудника»

«В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено письмо. Сообщаем следующее.

В соответствии со ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации 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).

Таким образом, предшествующий период исчисляется исходя из календарных месяцев, которые определяются в соответствии со ст.139 Кодекса. При этом, продолжительность календарного месяца по смыслу данной статьи не зависит от отработки рабочего периода.

В ситуации, когда работник увольняется 30 июня 2010 года день увольнения (30 июня) является последним днем месяца и включается в календарный месяц. Следовательно, июнь 2010 года учитывается в расчетном периоде.

В случае, когда работник увольняется 30 июля 2010 года, т.е. до конца месяца остается 1 день (31-е июля), в соответствии со ст.139 Кодекса данный месяц в расчет среднего заработка не включается.

Начальник правового управления Роструда
А.В.Анохин

Приложение № 25

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости РФ
от 24.12.2007 N 5277-6-1**

В Правовом управлении Роструда рассмотрено письмо . Сообщаем следующее.

1. В соответствии со ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Исъявив 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 правоммерностью 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 Трудового кодекса Российской Федерации право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

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.

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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

3. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Исходя из определения "заработная плата", приведенного ст. 129 Кодекса, оплата отпуска выплатой

заработной платы не является. В связи с этим считаем, нет оснований утверждать, что работодатель должен специально выдавать расчетный листок работнику при выплате отпускных сумм.

При начислении и выплате работникам второй части заработной платы (как правило, в конце месяца) всем должны быть выданы расчетные листки, и в том числе работнику, ушедшему в отпуск, в которых будет содержаться информация об общей денежной сумме, подлежащей выплате (уже выплаченной).

Начальник Правового управления Федеральной службы
по труду и занятости И.И.ШКЛОВЕЦ

**Методическое пособие подготовлено правовой
инспекцией труда Роспрофжел
на Западно-Сибирской железной дороге**

При подготовке использованы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Комментарии к Трудовому кодексу под редакцией профессора Орловского Ю.П. (2010 год), председателя Государственной Думы Федерального Собрания по труду и социальным вопросам Исаева А.К (2011 год);
- Нормативные акты и разъяснения исполнительных органов государственной власти;
- Консультации специалистов исполнительных органов государственной власти;
- Материалы журналов «Справочник кадровика», «Налоговый вестник»;
- Материалы (публикации, разъяснения, подборки) компьютерной базы
КонсультантПлюс