

## Т. В. Шадрина

Журнал "Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение" № 7/2012

Вопросы предоставления отпусков актуальны не только летом – практически круглый год работники просят предоставить им то неоплачиваемый отпуск, то дополнительный, а порой в основной ежегодный отпуск им необходимо уйти раньше либо позже срока, установленного графиком отпусков. Сегодня мы постараемся ответить на большинство вопросов, касающихся предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, столь актуальных для работодателей в горячую отпускную пору.

Довольно часто беременные работницы пользуются правом, предоставленным им **ст. 260 ТК РФ**

: перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Должны ли мы предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск женщине перед отпуском по беременности и родам, если она не проработала и четырех месяцев?

Ответ очевиден. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (**ч. 2 ст. 122 ТК РФ**). Но **частью 3** этой же статьи установлено исключение для работников определенных категорий. Так, до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам или перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него. Кроме того,

**ст. 260 ТК РФ**

предусмотрена гарантия женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Таким образом, ваша сотрудница имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск и вы обязаны его предоставить.

Работница принята на работу 19.03.2011. Не проработав и полугодом, она собралась в декрет и решила взять ежегодный оплачиваемый отпуск с 13.06.2011 перед отпуском по беременности и родам. По окончании последнего она написала заявление на отпуск по

уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. После того как этот отпуск закончился, она вышла на работу и написала заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании ст. 260 ТК РФ. В праве ли мы отказать ей?

Прежде чем давать работнице согласие на такой отпуск, проверьте ее отпускной стаж. Напомним, что на основании **ст. 121 ТК РФ** 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 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;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Итак, сотрудница ушла в ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней с 13.06.2011 по 10.07.2011, по окончании которого ей был предоставлен отпуск по беременности и родам с 11.07.2011 на 140 дней в силу **ст. 255 ТК РФ**. Предположим, что роды прошли хорошо и отпуск работницы по уходу за ребенком начался 24.11.2011. В сентябре 2014 года ребенку исполнится три года. Таким образом, в стаж для предоставления отпуска включаем:

- время, когда работница фактически трудилась, – 2 месяца 25 дней;
- ежегодный отпуск – 28 календарных дней;
- отпуск по беременности и родам – 140 дней.

Отпуск по уходу за ребенком из отпускного стажа исключаем.

Получается, что в стаж для предоставления отпуска включаем период с 19.03.2011 по 23.11.2011, то есть 250 дней, что составляет примерно 8,3 месяца. Рабочий год составляет 12 месяцев. До окончания рабочего года ей не хватает 115 дней, следовательно, о ежегодном отпуске после отпуска по уходу за ребенком речи быть не может, ведь фактически сотрудница еще не отработала тот рабочий год, за который получила отпуск перед уходом в отпуск по беременности и родам.

При издании приказа о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска необходимо указывать период, за который он предоставляется. Как быть, если после отпуска по уходу за ребенком у работницы получается разрыв в несколько лет?

Действительно, довольно часто возникает такая ситуация, поскольку отпуск по уходу за ребенком не входит в отпускной стаж. Не стоит этого пугаться. Единственное, что надо сделать, – внести коррективы в личную карточку. Для этого зачеркиваем дату в графе 3 и вносим верные сведения об окончании рабочего периода, за который предоставляем отпуск. Такую запись необходимо заверить подписью кадрового работника, ответственного за ведение личных карточек.

Дополнительные отпуска – немаловажная составляющая ежегодного отпуска, так как в основном они присоединяются к нему. Трудовым кодексом и иными федеральными законами предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска для достаточно широкого круга работников, в основном их предоставление связано с условиями труда, в которых трудится работник. Так, в силу **ст. 116 ТК РФ** такие 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.

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работников названных категорий – семь календарных дней, установлена **Постановлением**

**Правительства РФ** □

**870[1**

**]**

По итогам аттестации нескольким рабочим местам присвоен класс условий труда 3.1. Можем ли мы локальным нормативным актом установить для сотрудников, выполняющих работы на данных местах, дополнительный оплачиваемый отпуск большей продолжительности, чем предусмотрено постановлением правительства?

Как указано в **ст. 116 ТК РФ**, работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации.

Раньше продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для работников, трудящихся во вредных условиях труда, определялась на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей, утвержденного **Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974** **298/П-22**

. Причем как Минздравсоцразвития, так и суды признавали, что именно этим документом необходимо руководствоваться до тех пор, пока нет нормативного акта, устанавливающего конкретную продолжительность отпусков за вредные условия труда. Однако теперь данный список не применяется, поскольку не соответствует нормам Трудового кодекса. Совсем недавно, а именно в апреле этого года Верховный суд решил, что после вступления в силу

**Постановления Правительства РФ от 20.11.2008** **870**

нормативные правовые акты СССР не применяются, поскольку противоречат Трудовому кодексу. В то же время суд указал, что отсутствие нормативного акта

Минздравсоцразвития, устанавливающего конкретную продолжительность дополнительного отпуска, не является препятствием для установления такого отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с трудовым законодательством (

**Определение от 04.04.2012** **АКПИ 12-317**

**АКПИ 12-317**

).

Иными словами, теперь работодатель самостоятельно определяет продолжительность дополнительного отпуска «за вредность» по результатам аттестации рабочих мест, учитывая, конечно, минимальную продолжительность, и закрепляет ее в локальных нормативных актах, например коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка.

Напомним, что порядок проведения аттестации по условиям труда утвержден **Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011** **342н**

**342н**

.

В нашей компании дополнительный оплачиваемый отпуск установлен в рабочих днях. Как рассчитать продолжительность отпуска, ведь его нужно указывать в календарных

днях?

На основании **ст. 120 ТК РФ** продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Чтобы перевести рабочие дни отпуска в календарные, необходимо от даты начала основного отпуска отсчитать все календарные дни этого отпуска, а сразу после его окончания отсчитать рабочие дни дополнительного отпуска по шестидневной рабочей неделе, то есть без учета воскресений и праздников. В результате получим последний день отпуска.

Работник 18 июня уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней, кроме того, ему полагается восемь рабочих дней дополнительного отпуска.

В основном ежегодном оплачиваемом отпуске работник будет находиться с 18.06.2012 по 15.07.2012. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется с 16.07.2012 по 24.07.2012 (по графику шестидневной рабочей недели). Общая продолжительность отпуска составит 36 календарных дней. Работник должен приступить к работе после отпуска 25 июля.

Какие условия труда можно отнести к особым, чтобы установить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам?

**В статье 118 ТК РФ** говорится о дополнительных отпусках за особый характер работы, но какой характер труда считается таковым, не поясняется. Этой статьей установлено, что перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ. В качестве примера можно привести **Постановление от 30.12.1998 № 1588**, которым установлен дополнительный трехдневный отпуск врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет.

Поэтому полагаем, что самостоятельно определить особенность характера труда вы не можете.

В трудовом договоре одного из работников установлен режим ненормированного рабочего дня. Он проработал у нас чуть больше года и просит предоставить дополнительный отпуск за такой режим работы. Вправе ли мы отказать, если ни разу не привлекали его к работе дополнительно?

Лицам 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 в силу **ст. 119 ТК РФ**.

Но не все работники могут работать в таком режиме. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (**ст. 101 ТК РФ**).

Если должность вашего работника имеется в таком перечне, вы обязаны предоставить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, даже если он ни разу не привлекался к выполнению работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Наша организация располагается в Вологде, которая не относится к районам Крайнего Севера и приравненным к нему местностям. Однако работники стали обращаться к нам с заявлениями о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска. Мы отказываем, ссылаясь на перечень таких районов, утвержденный Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029, в соответствии с которым полагается такая гарантия работникам. Правы ли мы?

Все дело в том, что дополнительные оплачиваемые отпуска работающим в северных районах установлены не только **ст. 321 ТК РФ**, но и **Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»**

. В частности, его

**ст. 14**

установлено, дополнительные оплачиваемые отпуска предусмотрены не только для работников Крайнего Севера и местностей, приравненных к нему, но и для остальных районов Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к

заработной плате. Правда, продолжительность такого отпуска меньше, чем у северян, – 8 календарных дней.

В **Постановлении от 19.02.1993 № 4521-1** ВС РФ указал, что гарантии, предусмотренные **Законом № 4520-1**, распространяются и на районы Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенные к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

**Постановлением Правительства РФ № 494[2]** в Вологде введены районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих, к пособиям и стипендиям. Следовательно, ваши работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск – восемь календарных дней.

Оплата времени ежегодного отпуска, как оказывается, тоже вызывает затруднения. Так, на основании **ст. 136 ТК РФ** оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Кроме того, работникам, трудящимся в районах Крайнего Севера, полагается компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно ( **ст. 325 ТК РФ**)

Наша коммерческая организация находится в Северодвинске. Обязаны ли мы компенсировать расходы на проезд к месту отпуска и обратно нашим сотрудникам, ведь такое требование установлено только для организаций, финансируемых из федерального бюджета?

Действительно, **ст. 325 ТК РФ** предусмотрена компенсация для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Однако в этой же статье содержится положение о том, что размеры, условия и порядок компенсации расходов на проезд к месту отпуска и обратно у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Это значит, что компенсация должна быть в любом случае, а вот в каком размере – работодатель решает самостоятельно. Рекомендуем при ее определении принимать во внимание разъяснения Конституционного суда, который в

**Постановлении от 09.02.2012 №**

**2-П**

указал, что размер этой компенсации должен обеспечивать работникам возможность выехать на период отпуска за пределы северных районов.

Основная масса работников уходит в отпуск летом. К сожалению, у нас не хватает денежных средств, чтобы оплатить отпуск заблаговременно. Можно ли взять с работника письменное согласие на выплату отпускных после его возвращения из отпуска, если сам работник не возражает?

Нет, это явное нарушение требований **ст. 136 ТК РФ**. Более того, в связи с принятием **Федерального закона** □

### **35-ФЗ[3]**

работодатель обязан извещать в расчетном листке каждого работника обо всех суммах, начисленных ему, в том числе о размерах денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока оплаты отпуска. Поэтому, приняв заявление от работника, которым он подтверждает согласие получить отпускные после выхода из отпуска, работодатель должен начислить компенсацию и указать ее сумму в расчетном листке.

Напомним, что в силу **ст. 236 ТК РФ** при нарушении работодателем установленного срока оплаты отпуска работодатель обязан выплатить ее с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже  $1/300$  действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При этом обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Кроме того, за задержку выплаты отпускных возможно привлечение к административной ответственности по **ст. 5.27 КоАП РФ**.

**[1]** Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 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».

**[2]** Постановление Правительства РФ от 16.07.1992 № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

**[3]** Федеральный закон от 23.04.2012 № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации».