



Наше право
Библиотечка профсоюзного актива

Отпускной образовательный минимум



- **Налоговые вычеты**
- **Условия оплаты отпусков
и дней нетрудоспособности**

№ п/п	Содержание	Стр.
Раздел I. Налоговые вычеты в 2017 году		1-8
1.1.	Вычеты на детей: размер, порядок получения	1-3
1.2.	Имущественный налоговый вычет при покупке или строительстве жилья	3-7
1.3.	Социальные налоговые вычеты	7-8
Раздел II. Права и гарантии работникам на получение ежегодного оплачиваемого отпуска		8-28
2.1.	Статья 37 Конституции Российской Федерации	8
2.2.	Статьи 114-128, 136, 139 Трудового кодекса Российской Федерации	9-16
2.3.	О сроке выдачи отпускных	16-17
2.4.	Правила «Об очередных и дополнительных отпусках»	18-28
Раздел III. Сложные случаи предоставления и оплаты ежегодных отпусков		28-48
3.1.	Ежегодный оплачиваемый отпуск после отпуска по уходу за ребёнком	28-31
3.2.	Отпуск в удобное для работника время	31-32
3.3.	Может ли работодатель не отпустить работника в отпуск	32-34
3.4.	Условия и основания предоставления учебного отпуска	34-35
3.5.	Как определить срок ухода в декретный отпуск	35-37
3.6.	Оплата отпуска по беременности и родам при срочном трудовом договоре	37-38
3.7.	Включаются ли выходные дни в отпуск	39-40
3.8.	Особенности деления ежегодного оплачиваемого отпуска на части	40-41
3.9.	Порядок расчёта отпускных	41-43
3.10.	Порядок расчёта компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении	43-45
3.11.	Если работник заболел в период отпуска без сохранения заработной платы	45-46
3.12.	Если работник заболел в период ежегодного оплачиваемого отпуска	46-48
Раздел IV. Порядок исчисления средней заработной платы (постановление Правительства России от 24 декабря 2007 г. № 922)		48-56
Раздел V. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков руководящих и педагогических работников учреждений образования		56-63
Раздел VI. Размер пособия по временной нетрудоспособности		63-68
6.1.	Общее правило	63-64
6.2.	Если в течение последних двух лет вы находились в отпуске по беременности и родам и (или) отпуске по уходу за ребёнком	64
6.3.	Если вы трудитесь неполное рабочее время	65
6.4.	Минимальный размер пособия	66
6.5.	Максимальный размер пособия	66
6.6.	Сколько дней нетрудоспособности оплачивает Фонд, а сколько организация	67
6.7.	Как определить коэффициент стажа при расчёте дневного заработка для оплаты временной нетрудоспособности	67-68

Уважаемые коллеги!

Вы мечтаете об отпуске? Есть ли возможность пополнить семейный кошелёк за счёт налоговых льгот? В сборнике вы найдёте разъяснения по налоговым вычетам, порядку предоставления и расчёта времени отпуска, оплате нетрудоспособности и другие консультации.

Настоящий сборник может быть использован как для правового просвещения работников, так и в практике работы председателей профкомов, руководителей и бухгалтеров образовательных учреждений.

Желаю вам, коллеги, удачного завершения учебного года и комфортного летнего отдыха!

Председатель организации Профсоюза



Н. Киселёва

Раздел I. Налоговые вычеты в 2017 году

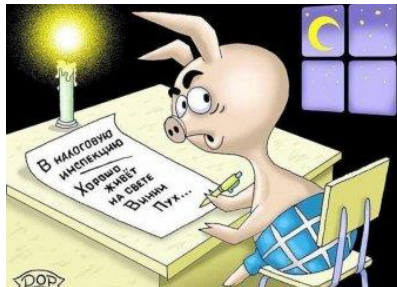
1.1. Вычеты на детей: размер, порядок получения

Работнику, у которого есть на обеспечении дети, положен стандартный налоговый вычет на каждого ребенка (абзац 1-13 подп. 4 п. 1 статьи 218 Налогового кодекса РФ).

Получают ежемесячный вычет на ребенка следующие категории:

- каждый из родителей в законном браке, разведённые или неженатые;
- супруг или супруга родителя;
- каждый из усыновителей, опекунов, попечителей, когда их несколько;
- каждый из приемных родителей, если их двое.

Размер вычета зависит от нескольких факторов: очередности рождения ребенка, его здоровья и статуса получателя.



Размер вычета, руб.	Получатели	Условия	
1400	Родители и их супруги, усыновители, опекуны, попечители, приемные родители и их супруги	На первого и второго ребенка	Считают всех детей независимо от возраста
3000		На третьего и каждого последующего ребенка	
6000	Опекуны, попечители, приемные родители и их супруги	На каждого ребенка-инвалида до 18 лет и на учащихся очно инвалида I или II группы от 18 до 24 лет. Размер вычета на инвалида не зависит от того, какой это по счету в семье ребенок	
12000	Родители и их супруги, усыновители		

Право на вычет возникает с того месяца, в котором ребенок родился, усыновлен, взят под опеку и на попечение или передан на воспитание (абзац 18 подп. 4 п. 1 статьи 218 Налогового кодекса РФ).

Вычет предоставляют на каждого ребенка до конца года, в котором наступило совершеннолетие. Если ребенок – аспирант, ординатор, интерн, студент или курсант и учится очно, то предельный возраст для вычетов увеличивается до 24 лет. Платно учится или на бюджете, не важно (абзац 11 подп. 4 п. 1 статьи 218 Налогового кодекса РФ, письмо Минфина России от 2 октября 2015 г. № 03-04-05/56445).

Стандартный налоговый вычет положен на весь период обучения ребенка, включая академический отпуск. Платят его до конца года, в котором ребенку исполнится 24 года. Есть одно исключение – если до 24 лет ребенок завершит обучение, то право на вычет прекратит действовать в том же месяце.

Для попечителей другой порядок: право на вычет они теряют по окончании года, в котором подопечному исполнилось 18 лет. Дело в том, что по достижении подопечным совершеннолетия попечительство прекращается. То же произойдет и раньше, если подопечный вступит в брак (абзац 18 подп. 4 п. 1 статьи 218 Налогового кодекса РФ и п. 3 ст. 40 Гражданского кодекса РФ).

Чтобы получить вычет, работник необязательно должен быть родным или приемным родителем ребенка. Он может быть и супругом такого родителя. Например, сотрудница развелась, растила ребенка одна, а потом вышла замуж. Право на детский вычет есть и у сотрудницы, и у ее нового мужа.

Если у супругов есть дети от предыдущих браков, то, чтобы определить, какой ребенок по порядку рождения, нужно брать в расчет всех данных для обоих супругов. Не важно, совместные они или нет, и усыновил ли их второй супруг.

Вычет на ребенка можно получать только до того месяца, в котором доходы с начала года превысят 350 000 рублей. При расчете этого максимального предела учитываются только доходы, с которых НДФЛ нужно платить по ставке 13 процентов (кроме дивидендов). Такие правила установлены абзацем 17 подпункта 4 пункта 1 статьи 218 Налогового кодекса РФ.

В двойном размере стандартный налоговый вычет на ребенка предоставляют единственному родителю, в том числе приемному, усыновителю, опекуну или попечителю.

Когда единственный родитель вступает в брак, то теряет право на удвоенный вычет. Происходит это с месяца, следующего за тем, в котором брак зарегистрировали (абз. 12 подп. 4 п. 1 ст. 218 Налогового кодекса РФ).

Единственный опекун получает двойной вычет независимо от семейного положения и состава семьи. Это объясняется тем, что супругам опекунов

вычеты на подопечных детей не предоставляют. Аналогичные разъяснения есть и в письме Минфина России от 04 февраля 2013 г. № 03-04-06/8-32.

Право на двойной вычет нужно подтвердить документально. То есть заручиться копиями свидетельства о рождении ребенка и паспорта для подтверждения семейного положения и другими бумагами.

Если один из родителей письменно откажется от вычета на ребенка, второй его вправе получить в двойном размере. Это правило работает и для приемных родителей (абз. 15 подп. 4 п. 1 ст. 218 Налогового кодекса РФ). Отказавшийся от налогового вычета родитель должен написать заявление об отказе в двух экземплярах в произвольной форме, приложив к заявлению подтверждающие документы.

Использовать стандартный вычет на ребенка могут и те, кого лишили родительских прав или ограничили в них. Ведь от обязанности содержать ребенка таких людей не освобождают (подп. 4 п. 1 статьи 218 Налогового кодекса РФ, п. 3 ст. 70, п. 2 ст. 71, п. 5 ст. 73, п. 1, 2 ст. 74 Семейного кодекса РФ, письмо Минфин России от 08 июня 2009 г. № 03-04-05-01/442, письмо ФНС России от 02 сентября 2015 г. № БС-3-11/3340).

Налоговые вычеты на детей-инвалидов суммируются с общими вычетами. Например, на ребенка-инвалида, когда других детей нет, вычет составит 13400 рублей. Ведь родителям положен вычет на первого ребенка - 1400 рублей и на детей-инвалидов - 12000 рублей.

Нужно написать заявление на имя руководителя на предоставление ежемесячного стандартного налогового вычета. Можно написать одно заявление сразу на несколько лет, но тогда не нужно указывать год вычета. Обновить заявление необходимо, если у работника появились новые дети. В заявлении нужно обязательно написать, каким по счету является ребенок. К заявлению работник должен приложить копию свидетельства о рождении ребенка, а при наличии соответствующих обстоятельств – копии справки об инвалидности, свидетельства об усыновлении, постановления об опеке над ребенком.

1.2. Имущественный налоговый вычет при покупке или строительстве жилья

Среди всех категорий налоговых вычетов для налогоплательщика особое место занимают имущественные налоговые вычеты при покупке или строительстве жилья – фактически, это возможность вернуть часть потраченных средств.

На имущественный налоговый вычет могут претендовать лица, являющиеся плательщиками налога на доходы физических лиц (НДФЛ), то

есть работающие граждане (получающие заработную плату от работодателей), как бюджетные работники, так и занятые в сфере бизнеса.

Если вы относитесь к данной группе граждан, то приобретаете право на имущественные налоговые вычеты, исходя из суммы понесенных вами расходов:

- на покупку дома, квартиры, комнаты, части жилой недвижимости, строительство дома, но не более **2 млн. рублей**. Данный список является ограниченным, сюда не включаются гаражи, сараи, иные постройки. Такие налоговые вычеты могут распространяться на несколько жилых объектов, но не более, опять же, **2 млн. рублей**.

- на выплату процентов по кредиту с целью приобретения жилой недвижимости, при перекредитовании таких кредитов (погашению новым займом), но не более **3 млн. рублей** (согласно пп. 4 п. 1, п. 4 ст. 220 Налогового Кодекса РФ). Получить налоговый вычет на погашение процентов по кредитам с целью приобретения жилой недвижимости **при перекредитовании таких займов можно только на один** жилой объект.

Имущественные налоговые вычеты дают вам право не облагать НДФЛ часть вашего дохода в размере этих вычетов. В случае неполного использования вычетов в период одного календарного года, вы можете перераспределить оставшуюся сумму в последующие годы. Для использования права на налоговый вычет ваш доход должен облагаться по ставке 13%. К примеру, получение заработной платы. Если в расчетном периоде, когда приобреталась (строилась) жилая недвижимость, у вас не было таких доходов, вы сможете позже воспользоваться данным правом, когда их получите. Что касается пенсионеров, то здесь в расчет вычетов берутся доходы с НДФЛ 13% за предыдущие три года перед выходом на пенсию (п. 10 ст. 220 НК РФ).

Налоговые вычеты **не применяются**, если использовались:

- средства работодателя или прочих лиц;
- материнский капитал;
- средства из местного бюджета.

Также налог **не возвращается**, если сделка купли-продажи совершена между следующими физическими лицами:

- когда одно из них состоит с другим в трудовых отношениях (в подчинении) (пп. 10 п. 2 ст. 105.1 НК РФ);
- если физические лица – супруги, дети и родители, братья и сестры, опекун и подопечный (пп. 11, п. 2 ст. 105. 1 НК РФ).

В смету расходов на новое строительство включаются следующие виды затрат (пп. 3 п. 3 ст. 220 НК РФ):

- разработка проекта и сметы на строительство;
- закупка отделочных и строительных материалов;

- приобретение недостроенного дома или части в таком доме;
- оплата строительных, монтажных, отделочных работ подрядными организациями согласно договору подряда;
- оплата услуг по подключению коммуникаций (электричества, водо-, газоснабжения, канализации) или установка автономного снабжения и канализации.

В смету расходов на покупку квартиры, комнаты (доли в них) относятся следующие виды расходов (пп. 4 п. 3 ст. 220 НК РФ):

- покупка квартиры, комнаты, части в них или прав на квартиру, комнату или доли (долей) в них в доме, который строится на договорных условиях;
- разработка проектов и сметной документации на выполнение внутренних ремонтных работ, если в договоре на покупку недвижимости указано приобретение квартиры или части квартиры без отделочных работ;
- затраты на покупку отделочных материалов и сделанную оплату работ по ремонту, если жилье приобретается без внутренних работ.

Ваше право на использование вычета при приобретении (строительстве) недвижимости начинается с момента (пп. 6 п. 3 ст. 220 НК РФ):

- получения свидетельства о праве собственности на недвижимость;
- получения акта передачи жилья владельцу, если приобретена квартира (комната) в новостройке;
- наличия документов, подтверждающих затратную часть на приобретение жилья.

Налоговый вычет на уплату процентов по кредиту на покупку жилья можно получить, если есть подтверждающие документы:

- по приобретению жилья на условиях, оговоренных банком или иных условиях;
- об оплате процентов.

Налоговый имущественный вычет можно получить двумя способами.

Вариант 1. Оформить в налоговой инспекции по месту прописки. В таком случае возвращенный НДФЛ будет зачислен на ваш банковский счет. Для возврата налога необходимо обратиться в инспекцию по окончании текущего года, в котором вы получили право на налоговый вычет (п. 7 ст. 220 НК РФ).

Вариант 2. Получить по месту работы. В данном случае работодатель не вправе удерживать с вашего дохода НДФЛ до тех пор, пока данная сумма налога не достигнет предельной величины (13% от максимальной суммы

вычета). При этом вы получаете право на вычет на протяжении календарного года, в котором оно возникло (п. 8 ст. 220 НК РФ).

Чтобы получить налоговый имущественный вычет, нужно:

1. *Собрать необходимый пакет документов (пп. 2, 6, 7 п. 3, п. 4 ст. 220 НК РФ), к оригиналам прилагаете копии:*

- паспорт;
- свидетельство о праве собственности на купленное или построенное жилье;
- договор о приобретении недвижимости, акт на ее передачу;
- документы, в которых имеется подтверждение того, что вы оплатили за жилье денежную сумму в полном объеме или ваша смета на строительство. Например, квитанция или приходный ордер, банковские выписки, акты передачи жилого объекта, чеки от продавцов на покупку строительных материалов;
- договор по кредиту и справка из банка об оплате процентов по кредиту;
- справка 2-НДФЛ.

Точный список документов следует уточнить в налоговой инспекции.

2. *Предоставить в налоговую инспекцию налоговую декларацию и документы (если вычеты оформляете через налоговую инспекцию).*

Для того, чтобы получить вычет в налоговом органе, вам нужно сдать налоговую декларацию по форме 3-НДФЛ за календарный год, в котором была куплена недвижимость, и личное заявление на возврат налога (п. 7 ст. 220 НК РФ по месту своей прописки по завершении текущего года, в котором приобрели данную недвижимость. Налоговая инспекция проверяет документы в течение трех месяцев со дня подачи (п. 2 ст. 88 НК РФ). Вычет будет произведен в течение календарного месяца со дня окончания камеральной проверки или даты ее завершения согласно ст. 88 НК РФ.

3. Для получения налогового уведомления при получении вычета у работодателя, *подать в налоговую инспекцию заявление на бланке налогового органа и документы на недвижимость (кроме декларации).*

Когда уведомление получено, оно вместе с заявлением на вычет подается в бухгалтерию к исполнению. В случае неполного возвращения налога в этом году, оставшаяся сумма переносится на следующий год. При этом снова запрашивается уведомление в налоговой инспекции.

Если квартира оформлена на супругу (супруга), вы также можете получить имущественный налоговый вычет. Имущество супругов считается общим независимо от того, на кого оформлено свидетельство о праве собственности. Составьте заявление в свободной форме и разделите в нем затраты между собой и супругой (супругом) в любой пропорции.

Если вы принесли в бухгалтерию уведомление в марте, вам пересчитают и вернут налог за январь и февраль. Имущественный вычет предоставляют по всем доходам с начала года.

1.3. Социальные налоговые вычеты

Социальные налоговые вычеты регулирует статья 219 НК РФ. Налогоплательщик имеет право на получение социальных налоговых вычетов в части доходов, облагаемых по ставке 13 %.

К социальным налоговым вычетам относятся следующие расходы:

- лечение (приобретение медикаментов и добровольное медицинское страхование);

- собственное обучение и обучение детей;
- благотворительные цели;
- финансирование будущей пенсии;
- независимая оценка своей квалификации.

Социальный налоговый вычет по расходам на добровольное пенсионное страхование (негосударственное пенсионное обеспечение), на уплату дополнительных страховых взносов и на добровольное страхование жизни, лечение и обучение можно получить как в налоговой инспекции, так и у работодателя.

Социальный налоговый вычет по расходам на благотворительные цели и на независимую оценку своей квалификации можно получить только в налоговой инспекции по месту жительства (п. 2 ст. 219 НК РФ).

Социальные налоговые вычеты **предоставляются по окончании календарного года** при подаче налоговой декларации в налоговый орган и представлении документов, подтверждающих расходы налогоплательщика (договор с медицинским или образовательным учреждением, копию лицензии на ведение деятельности, чек ККМ, приходно-кассовый ордер, платежное поручение и т.д.). Для получения вычета у работодателя, нужно принести в инспекцию по месту жительства подтверждающие документы о произведенных расходах, через месяц получить уведомление и предоставить его в бухгалтерию, написав заявление на вычет. В отличие от имущественного налогового вычета, социальный налоговый вычет не пересчитывают с начала года, а предоставляют с того месяца, в котором вы подадите уведомление из инспекции с заявлением.

Если в одном налоговом периоде социальные налоговые вычеты не могут быть использованы, то на следующие налоговые периоды **остаток вычетов не переносится**.

Социальные налоговые вычеты предоставляются в размере фактически понесенных расходов на собственное образование и лечение работника,

лечение близких родственников, страхование, но ограничены в целом предельной суммой в 120 000 рублей. То есть максимальная сумма налога, возвращаемая налогоплательщику, составит 15600 рублей (120 000 рублей x 13%). Поэтому вы, произведя несколько видов расходов, должны определиться, в отношении каких расходов будете заявлять социальный налоговый вычет.

Социальный вычет на работника дают по любому образованию, включая автошколы, заочное и дистанционное обучение.

Социальный вычет по медицинским услугам и дорогостоящему лечению дают из двух специальных перечней. Они утверждены постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201.

Вычет на лекарства можно получить в том случае, если врач выписал вам рецепт на это лекарство, и оно есть в Перечне, утвержденном постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201.

Вычет на дорогостоящее лечение идет отдельно, без ограничения по сумме.

Предельный социальный налоговый вычет на обучение детей считается отдельно от расходов на самого работника, и составляет не более 50 000 рублей на каждого ребенка в общей сумме на обоих родителей. То есть вернут максимально 6 500 рублей (50 000 рублей x 13%) по каждому ребенку. Такой вычет возможен, если детям не более 24 лет, а обучение очное.

Обратиться за социальными налоговыми вычетами вы можете в течение трех лет, следующих за годом, в котором вы заявили вычет. В течение 2017 года вы вправе получить вычеты за 2014 – 2016 годы.

Раздел II. Права и гарантии работникам на получение ежегодного оплачиваемого отпуска



2.1. Статья 37 Конституции Российской Федерации (Извлечение)

...

Пункт 5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

2.2. Статьи 114-128, 136, 139 ТК РФ (извлечение)

...

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

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

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.

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.

(Статья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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**.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

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

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, **часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, **может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией** в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

(Статья в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ)

...

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.**

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, **в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.**

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ)

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.**

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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

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

(Наименование в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

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

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

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

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

(Абзац в редакции Федерального закона от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ)

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

(Абзац введен Федеральным законом от 22.07.2008 г. № 157-ФЗ)

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

(Абзац четвертый утратил силу. Федеральный закон от 22.07.2008 № 157-ФЗ)

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.

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.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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:

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 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.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

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.

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, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

(Часть в редакции Федерального закона от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ)

(Статья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(Абзац в редакции Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 157-ФЗ)

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.

Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

...

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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).

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(Часть в ред. Федерального закона от 2.04.2014 № 55-ФЗ)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. О сроке выдачи отпускных

Федеральная служба по труду и занятости

Письмо

от 30 июля 2014 года № 1693-6-1

О сроке выдачи отпускных

В Управлении юридического сопровождения деятельности центрального аппарата и правовой поддержки территориальных органов Роструда Федеральной службы по труду и занятости (далее - Управление) рассмотрено в пределах компетенции ваше обращение, поступившее 7 июля 2014 года. Сообщаем следующее.

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

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

В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни (часть 3 статьи 14 ТК РФ).

Из системного толкования этих норм ТК РФ следует, что **сроки для оплаты отпуска исчисляются в календарных днях**.

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

Вместе с тем ТК РФ не запрещает производить выплату отпускных в более ранний срок.

Таким образом, на основании вышеизложенного полагаем, что выплата отпускных может быть произведена как в пятницу (за три дня до начала отпуска), так и в четверг.

По вопросу извещения сотрудников о начале отпуска сообщаем, что часть 3 статьи 123 ТК РФ **требует от работодателя извещения каждого работника под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала**.

По нашему мнению, **формы и способы выполнения данного требования работодатель определяет самостоятельно**, это могут быть отдельные извещения работникам, ознакомительные листы и ведомости и т.п. Также считаем допустимым **внести изменения в форму № Т-7, дополнив ее графами 11, 12. В одной из них работник сможет расписаться в том, что дата начала отпуска ему известна, а в другой - указать дату уведомления о начале отпуска**.

Согласно п.5.5.4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324, Роструд осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Мнение Роструда по вопросам, содержащимся в вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Заместитель начальника Управления юридического сопровождения
деятельности центрального аппарата и правовой поддержки
территориальных органов Роструда Л.Н. Гузанова

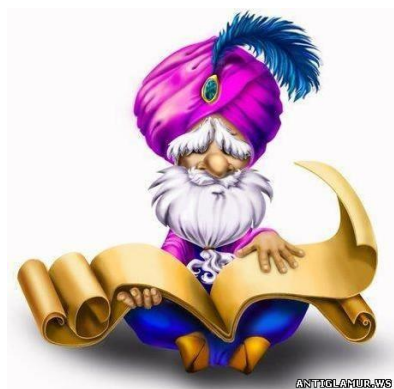
2.4. Правила

«Об очередных и дополнительных отпусках»

(утв. Народным Комиссариатом Труда СССР 30 апреля 1930 г. N 169).
Изданы на основании постановления СНК СССР от 2 февраля 1930 г. -
протокол N 5/331, п. 28.1.

С изменениями и дополнениями от 13 августа, 14 декабря 1930 г., 19,
31 января 1931 г., 22 октября 1942 г., 6 декабря 1956 г., 21 марта 1961 г., 29
декабря 1962 г., 3 марта 2005 г., 20 апреля 2010 г.

Настоящие Правила действуют в части, не противоречащей ТК РФ.
(извлечение)



- I. Право на отпуск
- II. Продолжительность отпуска
- III. Время и порядок пользования
отпуском
- IV. Сохранение должности и
заработка во время отпуска
- V. Суммирование отпусков и
компенсация за отпуск
- VI. Заключительные положения
- Приложение. Правила о
дополнительных отпусках по особо-
вредным климатическим условиям
(утратили силу)

I. Право на отпуск

1. Каждый работник, проработавший у данного нанимателя не менее 5
1/2 месяцев, имеет право получить очередной отпуск.

Очередной отпуск предоставляется один раз в течение года работы
работника у данного нанимателя, считая со дня поступления на работу, т.е.
один раз в рабочем году.

Право на следующий очередной отпуск в счет нового рабочего года
возникает у работника по истечении 5 1/2 месяцев со дня окончания
предыдущего рабочего года.

...

Если работник переброшен по предложению органа труда или
состоящей при нем комиссии, или по предложению партийной,
комсомольской или профессиональной организации из одного предприятия
или учреждения в другое, без перерыва в работе, то в стаж работы, дающий
право на отпуск, засчитывается время, проработанное у предыдущего

нанимателя - при условии, если работник по своему желанию не получил за это время компенсации за неиспользованный отпуск.

...

2. Возможны случаи, когда работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск. В этих случаях при расчете наниматель вправе из заработной платы произвести удержание за неотработанные дни отпуска.

Удержание не допускается, если работник увольняется вследствие: а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ; б) поступления на действительную военную службу; в) командирования в установленном порядке в вуз, техникум, на рабфак, на подготовительное отделение при вузе или на курсы по подготовке в вуз или на рабфак; г) переброски на другую работу по предложению органа труда или состоящей при нем комиссии, а также партийной, комсомольской или профессиональной организации; д) выяснившейся непригодности к работе.

Информация об изменениях: абзац третий не действует на территории РФ. См. текст абзаца третьего пункта 2.

Вся эта статья применяется независимо от того, использован ли отпуск после 5 1/2 месяцев работы или до этого срока - авансом (ст. 12).

...

3. Если работник уволился до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск или полную компенсацию, то у нового нанимателя 5 1/2-месячный срок работы, дающий право на отпуск, исчисляется следующим образом:

а) если при увольнении было произведено удержание за все неотработанные дни отпуска, то 5 1/2-месячный срок считается со дня поступления к новому нанимателю;

б) если при увольнении наниматель, имея право на удержание, фактически не произвел его вовсе или частично, то 5 1/2-месячный срок начинается, когда работник проработает у нового нанимателя по одному месяцу за каждый неотработанный день отпуска, за который заработная плата осталась неудержанной (а при 18- или 24-дневном отпуске у прежнего нанимателя - по одному месяцу за каждые полтора или два дня);

в) если при увольнении наниматель не имел права на удержание, то 5 1/2-месячный срок начинается по истечении того рабочего года, за который отпуск или полная компенсация были получены у прежнего нанимателя; в этом случае в годичный срок засчитывается также и время перерыва в работе после увольнения, а также время пребывания на работах, не дающих права на отпуск (временных, сезонных и т.п.).

Пример 1 (к п. «б»). Наниматель, увольняя работника 15 августа 1931 г., имел право удержать с него заработную плату за 5 неотработанных дней отпуска, но фактически удержал ее лишь за 2 дня (так как остальные дни августа работник проболел). С 1 сентября 1931 г. работник поступил к новому нанимателю. 5 1/2-месячный срок на новый отпуск начнется у него лишь с 1 декабря 1931 г. и истечет 15 мая 1932 г.

Пример 2 (к п. «в»). Наниматель 1 октября 1931 г. по сокращению штатов уволил работника, прослужившего у него с 1 марта 1931 г. и уже использовавшего свой отпуск. С 15 октября 1931 г. работник поступил к новому нанимателю. 5 1/2-месячный срок на новый отпуск начнется у него лишь с 1 марта 1932 г. и истечет 15 августа 1932 г.

4. В 5 1/2-месячный срок работы, дающий право на очередной отпуск, засчитываются:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда работник фактически не работал, но наниматель обязан был по закону или коллективному договору сохранять за ним должность и заработок полностью или частично (в том числе время оплаченного нанимателем вынужденного прогула при неправильном увольнении и последующем восстановлении на работе);

в) время, когда работник, сохраняя за собой должность, фактически не работал, но получал пособие от страховой кассы (болезнь, увечье, беременность, роды, карантин, уход за больным членом семьи).

Остальное время, в течение которого работник фактически не работал, работнику не засчитывается.

Пример. Работник поступил в мастерскую 5 марта. С 1 по 15 апреля он болел и получил за эти дни пособие от страховой кассы; на дни 1 - 5 мая он был призван на краткосрочный сбор в территориальную часть; с 1 по 10 июня он не выходил на работу по причинам, признанным нанимателем уважительными, но без оплаты за пропущенное время. Право на отпуск у такого работника возникает через 5 1/2 месяца и еще 10 дней, т.е. 30 августа.

5. Не применяется.

6. Получение отпуска или компенсации за него должно отмечаться нанимателем в расчетной книжке и трудовом списке - в соответствии с установленными формами этих документов. Такая же отметка должна вноситься в удостоверение, выдаваемое работнику при увольнении.

Во всех этих случаях должен указываться срок, в счет которого предоставлен отпуск или компенсация (например, «отпуск использован за время до 1 июня 1931 г.»). Если при увольнении работника наниматель имеет право на удержание заработной платы за неотработанные дни отпуска (ст. 2), то в документах работника добавляется отметка: «удержание за неотработанные дни отпуска произведено полностью» или «осталась неудержанной заработная плата за столько-то дней отпуска».

Если в документах, предоставленных работником, не имеется указаний об использовании отпуска по прежней работе, наниматель может потребовать соответствующую справку от работника или запросить ее сам с прежнего места работы.

II. Продолжительность отпуска

7. Очередной отпуск взрослым работникам предоставляется во всех случаях **на 12 рабочих дней**, с добавлением выходных дней, приходящихся на отпускное время.

В том же размере предоставляется полный дополнительный отпуск работникам, занятым в особо-вредных и опасных условиях, по спискам профессий, установленным НКТ **или коллективным договором**, если в этих списках не предусмотрен отпуск иной продолжительности.

8. Работникам с ненормированным рабочим днем может предоставляться, в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время, **дополнительный отпуск**.

Срок этого отпуска в государственных учреждениях и предприятиях и смешанных акционерных обществах с преобладающим участием государственного капитала **не может превышать 12 рабочих дней**.

9. Несовершеннолетним работникам, которым ко дню возникновения права на отпуск не исполнилось 18 лет, а также всем ученикам школ фабрично-заводского и горно-промышленного ученичества и школ массовых профессий - очередной отпуск предоставляется в размере **одного календарного месяца** (например, с 5 июня до 5 июля), **но не менее 24 рабочих дней**.

Если же эти несовершеннолетние или ученики допущены в установленном порядке к работе в особо-вредных и опасных профессиях, перечисленных в списках НКТ, то очередной отпуск предоставляется им в полном объеме в размере **полутора календарных месяцев, но не менее 36 рабочих дней**.

III. Время и порядок пользования отпуском

10. Отпуска предоставляются работникам в любое время в течение всего года в порядке очереди, устанавливаемой РКК, **а при отсутствии РКК - по согласованию нанимателя с соответствующим органом профсоюза**.

...

Отпуск может предоставляться как последовательно одним работникам за другими, так и одновременно всем или некоторым группам работников (например, при неизбежности приостановки предприятия на ремонт).

В случае неожиданной приостановки работ в предприятии или учреждении или в отдельных его частях (вследствие аварии, стихийного бедствия и т.п.), по решению РКК отпуска могут быть предоставлены всем группам или некоторым группам работников одновременно, с отступлением от ранее установленной очереди.

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 (в порядке очереди, устанавливаемой РКК) 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 полностью в срок, определяемый РКК при установлении общей очереди отпусков. При этом срок работы на новый отпуск в счет следующего рабочего года исчисляется раздельно 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.

15. Отпуск по совмещаемой должности предоставляется одновременно с отпуском по основной должности.

16. Наниматель обязан своевременно внести на рассмотрение РКК (а при отсутствии РКК - на рассмотрение профсоюза) проект распределения очереди отпусков.

Наниматель обязан также уведомить каждого работника о времени начала и окончания его отпуска. Уведомление производится не позже чем за пятнадцать дней путем вывешивания соответствующих объявлений в цехах, мастерских, отделениях и других местах работы.

Работники, получающие отпуск в индивидуальном порядке (например, при перенесении срока отпуска), должны быть предупреждены путем письменного извещения.

Если по решению РКК отпуск предоставляется группе работников вне очереди вследствие аварии, стихийного бедствия и т.п., то уведомление

работников о времени их отпуска должно быть произведено не позже чем за два дня.

17. Очередной или дополнительный отпуск **должен быть перенесен на другой срок или продлен в следующих случаях:**

а) в случае временной нетрудоспособности работника, удостоверенной больничным листком (листком нетрудоспособности);

б) в случае привлечения работника к выполнению государственных или общественных обязанностей;

в) в случае ареста работника;

г) в других случаях, предусмотренных специальными постановлениями.

Наниматель имеет право потребовать от работника представления документов, доказывающих невозможность использования отпуска в назначенное время.

Кроме того, **по особому заявлению работника, отпуск должен быть перенесен и в случае, если наниматель не уведомил своевременно работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.**

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.**

Эти дни оплачиваются нанимателем в случае, если по закону или договору он обязан был выплатить заработную плату работнику за время исполнения государственной или общественной обязанности или за время ареста.

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 от страховой кассы. Отпуск ему должен быть продлен до 25 октября, без оплаты нанимателем, так как благодаря выдаче пособия добавочные дни уже оказались оплаченными при предоставлении отпуска. Но если работник не получил больничного листка, отпуск продлению не подлежит.

Пример 2. Работник, будучи в отпуске, был вызван на 3 дня в суд экспертом. Отпуск должен быть продлен на 3 дня с оплатой за эти дни по среднему заработку.

19. Перенесение всего отпуска в других случаях, кроме указанных в ст. 17, допускается **по соглашению нанимателя и работника** или по решению

РКК, а разделение на части очередного отпуска (в том числе и суммированного) - по соглашению нанимателя и работника.

При отсутствии указанных условий перенесение и разделение отпуска не допускается.

IV. Сохранение должности и заработка во время отпуска

20. Увольнение работника, находящегося в очередном или дополнительном отпуску, не допускается, за исключением случаев:

- а) полной ликвидации предприятия или учреждения;
- б) приостановки работ в предприятии или учреждении в целом на срок более одного месяца по причинам производственного характера;
- в) вступления в силу обвинительного судебного приговора по делу непосредственно связанному с работой в данном предприятии или учреждении;
- г) в случае, когда увольнение производится в порядке чистки аппарата по первой или второй категории.

21. За время пребывания работника в очередном или дополнительном отпуску за ним сохраняется его средний заработок.

Выплата заработка производится накануне начала отпуска.

22. Если во время пребывания работника в отпуску заработная плата его изменилась, то перерасчет с работником в связи с этим изменением не производится, за исключением случая повышения твердой ставки или оклада работника, оплачиваемого повременно. Этому работнику предприятие или учреждение обязано доплатить разницу между старой и новой ставкой или окладом за время со дня повышения оплаты.

Перерасчет производится во всех случаях обнаружения неправильностей в подсчете заработной платы.

V. Суммирование отпусков и компенсация за отпуск

23. Непредоставление очередного отпуска в текущем году допускается только в случае, если предоставление отпуска данному работнику может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы предприятия или учреждения.

Для непредоставления отпуска необходимо соглашение нанимателя с работником и утверждение этого соглашения расценочно-конфликтной комиссией. В случае недостижения соглашения нанимателя с работником вопрос разрешается РКК в конфликтном порядке.

24. Воспрещается непредоставление очередных отпусков в течение двух лет подряд.

25. Воспрещается непредоставление очередных отпусков несовершеннолетним, а также дополнительных отпусков в особо-вредных и опасных профессиях - за исключением случаев увольнения работника.

26. Сверх случаев прямого непредоставления отпуска (ст. 23) отпуск считается неиспользованным (полностью или частично) по вине нанимателя также в следующих случаях:

а) если отпуск остался неиспользованным вследствие непринятия нанимателем мер к установлению очереди отпусков;

б) если отпуск, который подлежал обязательному перенесению, не был перенесен на новый срок.

27. В случае неиспользования отпуска (полностью или частично) по вине нанимателя работнику должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск или в следующем году отпуск должен быть продлен на неиспользованный срок.

Для суммирования отпуска достаточно соглашения нанимателя с заинтересованным работником. Суммирование отпуска при несогласии нанимателя или работника, а также всякая выплата денежной компенсации за отпуск (кроме случаев увольнения) допускается только по решению РКК.

Отказ работника от использования отпуска в установленный для него срок без согласования с нанимателем, а при недостижении соглашения - без решения РКК - не дает работнику права на компенсацию или суммирование 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, дающий право на отпуск, - получают полную компенсацию.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие:

а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;

б) поступления на действительную военную службу;

в) командирования в установленном порядке в вузы, техникумы, на рабфаки, на подготовительные отделения при вузах и на курсы по подготовке в вузы и на рабфаки;

г) переброски на другую работу по предложению органов труда или состоящих при них комиссий, а также партийных, комсомольских и профессиональных организаций;

д) выяснившейся непригодности к работе.

Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсацию. Таким образом пропорциональную компенсацию получают работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5 1/2 месяцев, независимо от причин увольнения.

29. Полная компенсация выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска.

Пропорциональная компенсация выплачивается в следующих размерах:

а) при отпуске в 12 рабочих дней - в размере дневного среднего заработка за каждый месяц работы, подлежащий зачету в срок, дающий право на отпуск;

б) при отпуске в 24 рабочих дня и при месячном отпуске - в размере двухдневного среднего заработка за каждый месяц;

в) при полуторамесячном отпуске - в размере трехдневного, а при двухмесячном отпуске - в размере четырехдневного среднего заработка за каждый месяц.

При исчислении срока работы, дающего право на компенсацию, соответственно применяется раздел I настоящих Правил.

Пример 1. Работник поступил на работу 1 июня 1930 г. и увольняется 1 марта 1931 г. Он имеет право получить компенсацию за 9 месяцев работы, т.е. при отпуске в 12 рабочих дней - за 9 дней, при отпуске в 24 рабочих дня и месячном отпуске - за 18 дней, при полуторамесячном отпуске - за 27 дней, а при двухмесячном отпуске - за 36 дней из расчета дневного среднего заработка.

Пример 2. Работник поступил на работу 1 марта, а с 1 июня был переведен в цех с вредными условиями работы. При увольнении 1 августа он получит компенсацию: по очередному отпуску - за 5 месяцев работы, а по дополнительному - за 2 месяца, а всего семидневный заработок.

30. Компенсация за отпуск, удлиненный на основании коллективного или письменного трудового договора или на основании отметки в расчетной книжке, выплачивается соответственно сроку отпуска, установленному в договоре или расчетной книжке.

В остальных случаях необязательного по закону удлинения отпуска наниматель обязан уплатить компенсацию соответственно общеустановленному сроку отпуска.

При суммировании отпусков удлиненные отпуска включаются в подсчет во всех случаях в полном размере.

Информация об изменениях: Постановлением Совета Министров СССР от 21 марта 1961 г. N 254 пункт 31 настоящих Правил признан утратившим

силу в отношении служащих, должностной оклад которых по основному месту работы превышает 60 рублей в месяц.

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

32. Компенсация за отпуск выплачивается в конце года работы, за исключением случаев увольнения работника.

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

VI. Заключительные положения

34. При выплате заработной платы или компенсации за отпуск средний заработок исчисляется в порядке, предусмотренном постановлением НКТ СССР от 2 апреля 1930 г. N 142 о среднем заработке и оплате за неполный месяц («Известия НКТ СССР», 1930 г., N 13*).

При этом расчет производится по среднему заработку на время фактической выплаты заработной платы или компенсации.

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.**

Информация об изменениях: Постановлением Народного Комиссариата Труда СССР от 19 января 1931 г. N 21 настоящие Правила дополнены статьей 35-а.

35-а. В учреждениях и в управленческом аппарате предприятий общественного сектора (в правлениях трестов, объединений и т.д., но не в заводоуправлениях) настоящие Правила применяются со следующими дополнениями:

а) В течение каждого месяца должны уходить в отпуск 8 - 9 процентов всего состава работников. В 1931 г. разрешается в период с 15 мая до 1 октября увеличивать эту норму до 12 - 15 процентов (ввиду неполной подготовленности курортов и домов отдыха для работы в течение всего 1931 г.). Отступления от указанных норм допускаются только в органах, связанных с обслуживанием сезонных работ.

Одновременное предоставление отпусков всем работникам учреждения или отдельных его частей допускается лишь в тех случаях, когда это вызывается производственными условиями (например, при неизбежности приостановки работы на время ремонта).

Пример. В учреждении имеется 200 работников. Следовательно, в течение каждого месяца должны уходить в отпуск 16 - 18 работников. Так как отпуска должны предоставляться в течение всего месяца равномерно, то можно, например, предоставлять отпуска 3, 13 и 23 и 7, 17 и 27 числа и т.д. - с тем, чтобы в каждый из этих сроков уходило в отпуск 5 - 6 работников, а всего за месяц 16 - 18 работников.

б) Удлинение отпуска за счет неиспользованных выходных дней воспрещается.

в) Воспрещается предоставление отпуска без сохранения заработка, кроме тех случаев, когда они предусмотрены специальными законами (например, законами о распределении на работу молодых специалистов по окончании вузов и техникумов).

г) При уходе в отпуск передача другим работникам незаконченной работы не допускается.

36. В тех случаях, когда особыми постановлениями установлены для отдельных категорий работников (в частности, для работников в районах с особо-вредными климатическими условиями) специальные правила предоставления отпусков, настоящие Правила не применяются в той части, в которой они противоречат этим особым постановлениям. В остальной своей части настоящие Правила применяются на общих основаниях.

Специальные Правила о дополнительных отпусках по особо-вредным климатическим условиям прилагаются.

...

Народный Комиссар Труда СССР Угланов
Член Коллегии НКТ СССР
и Зав. Организационно-Правовым Отделом НКТ СССР Серина
Согласовано с ВЦСПС.
30 апреля 1930 г.

Раздел III. Сложные случаи предоставления и оплаты отпуска



3.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск после отпуска по уходу за ребенком

При предоставлении работнице ежегодного оплачиваемого отпуска после ее выхода из отпуска по уходу за ребенком учитываются:

- границы текущего рабочего года;
- наличие неиспользованных дней отпуска за текущий рабочий год;
- наличие неиспользованных дней отпуска за прошлые годы.

Работница вправе уйти в ежегодный отпуск после окончания отпуска по уходу за ребенком. Право на отпуск женщина имеет вне зависимости от стажа работы у этого работодателя, то есть и до истечения шести месяцев непрерывной работы. Если работница до отпуска по уходу за ребенком отработала неполный рабочий год, ежегодный отпуск может быть предоставлен в полном объеме авансом (ст. 260 ТК РФ).

Женщина может взять все неиспользованные дни отпуска, в том числе за предшествующие годы (ч. 1 ст. 122, ч. 3, 4 ст. 124 ТК РФ).

Однако отпуск не предоставляется в счет еще не наступившего рабочего года. Это означает, что если вы ранее использовали весь ежегодный отпуск, а к моменту окончания отпуска по уходу за ребенком новый рабочий год еще не начался, то отпуск вам не полагается.

При расчете стажа, дающего право на ежегодный отпуск, следует учитывать, что согласно ст. 121 ТК РФ:

- отпуск по беременности и родам входит в стаж полностью;
- отпуск по уходу за ребенком из стажа исключается и, как следствие, продлевается рабочий год работницы.

ПРИМЕР 1.

Работница полностью использовала ежегодный отпуск за текущий рабочий год до того, как ушла в отпуск по уходу за ребенком.

Допустим, с 1 февраля 2015 г. по 31 января 2016 г. - рабочий год работницы. За этот год ей был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 3 по 31 марта 2015 г. с учетом того, что праздничный день 8 марта в число дней отпуска не включается (ч. 1 ст. 120 ТК РФ).

С 16 апреля 2015 г. по 2 сентября 2015 г. (140 календарных дней) работница находилась в отпуске по беременности и родам. По его окончании она оформила отпуск по уходу за ребенком, в котором находилась с 3 сентября 2015 г. по 24 декабря 2016 г.

Поскольку отпуск по уходу за ребенком не включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск, рабочий год работницы изменится. Период с 3 сентября 2015 г. по 31 января 2016 г., составляющий 151 календарный день, из рабочего года исключается. Поэтому необходимо скорректировать рабочий год, увеличив его на соответствующее число дней. Для этого к дате выхода работницы из отпуска по уходу за ребенком следует прибавить дни, не вошедшие в рабочий год. В рассматриваемом случае рабочий год закончится 23 мая 2017 г. (151 календарный день, начиная с 25 декабря 2016

г.). Следующим рабочим годом будет считаться период с 24 мая 2017 г. по 23 мая 2018 г.

После выхода работницы из отпуска по уходу за ребенком следующий ежегодный отпуск может быть предоставлен ей после наступления нового рабочего года, то есть не ранее 24 мая 2017 г.

ПРИМЕР 2.

Работница использовала ежегодный отпуск, но перед уходом в отпуск по уходу за ребенком наступил следующий рабочий год.

Допустим, с 1 февраля 2014 г. по 31 января 2015 г. - рабочий год работницы. За этот год ей был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 1 по 29 марта 2014 г. с учетом того, что праздничный день 8 марта в число дней отпуска не включается (ч. 1 ст. 120 ТК РФ).

С 1 октября 2014 г. по 17 февраля 2015 г. (140 календарных дней) работница находилась в отпуске по беременности и родам. По окончании его она оформила отпуск по уходу за ребенком, в котором находилась с 18 февраля 2015 г. по 15 апреля 2016 г.

Поскольку отпуск по беременности и родам полностью включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск, то рабочий год, в счет которого отпуск уже использован, отработан полностью и не изменится.

С 1 февраля 2015 г. начался новый рабочий год, за который работница имеет право получить ежегодный отпуск в полном объеме, то есть 28 календарных дней. В этой ситуации по заявлению работницы после выхода из отпуска по уходу за ребенком ей мог быть предоставлен ежегодный отпуск. При этом верхняя граница нового рабочего года изменится. Необходимо будет вычислить дату окончания нового рабочего года, учитывая, что отпуск по уходу за ребенком должен быть исключен. Для этого к дате выхода из отпуска по уходу за ребенком прибавляются дни, не вошедшие в рабочий год.

Период с 18 февраля 2015 г. по 31 января 2016 г., составляющий 348 календарных дней, из рабочего года исключается. Поэтому рабочий год закончится 28 марта 2017 г. (348 календарных дней начиная с 16 апреля 2016 г.). Следующим рабочим годом будет считаться период с 29 марта 2017 г. по 28 марта 2018 г.

Обратите внимание!

Во время отпуска по уходу за ребенком работница может выйти на работу на условиях неполного рабочего времени или работать на дому, не прерывая этого отпуска (ч. 3 ст. 256 ТК РФ). В этом случае время работы входит в стаж, дающий право на получение ежегодного отпуска. При этом если по окончании отпуска по уходу за ребенком работница имеет

неиспользованные дни отпуска и подала соответствующее заявление, ей полагается ежегодный отпуск.

Работа в режиме неполного рабочего времени и на дому на продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не влияет (ч. 3 ст. 93, ч. 4 ст. 310 ТК РФ).

Однако стоит отметить, что работнице, находящейся в отпуске по уходу за ребенком и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный отпуск не предоставляется (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

3.2. Отпуск в удобное для работника время

Право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы в организации. По договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше (ч. 2 ст. 122 ТК РФ).

По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, но так, чтобы одна из частей разделенного отпуска была не менее 14 дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).

Отдельным категориям работников по их требованию работодатель обязан предоставить отпуск авансом в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;

- работникам моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

- работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

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

- родителям (опекунам, попечителям), сопровождающим ребенка в возрасте до 18 лет, который поступает в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности, если организация-работодатель находится в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности (ч. 5 ст. 322 ТК РФ);

- совместителям одновременно с ежегодным отпуском по основному месту работы (ч. 1 ст. 286, ч. 2 ст. 287 ТК РФ);
- отдельным лицам, участвовавшим в военных действиях или пострадавшим от них (пп. 17 п. 1 ст. 14, пп. 13 п. 1 ст. 15, пп. 11 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16, пп. 9 ч. 1 ст. 17, пп. 9 п. 1 ст. 18, пп. 10 п. 1 ст. 19 Закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ);
- отдельным категориям военнослужащих (п. 12 ст. 29 Положения, утв. Указом Президента РФ от 16.09.1999 N 1237);
- женам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ);
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет (пп. «б» п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 N 235; Решение Верховного Суда РФ от 17.06.2014 N АКПИ14-440);
- одиноким мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет (п. «б» п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 N 235; Распоряжение Совмина СССР от 30.10.1985 N 2275р; Решение Верховного Суда РФ от 17.06.2014 N АКПИ14-440);
- почетным донорам России (п. 1 ч. 1 ст. 23 Закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ч. 2 ст. 6 Закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ);
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона от 15.01.1993 N 4301-1).

Указанный перечень лиц не является исчерпывающим. Категории лиц, имеющих право на отпуск в удобное для них время, также могут быть утверждены иными законодательными актами РФ и локальными нормативными актами организации.

Обратите внимание!

В случае отказа работодателя в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска указанным категориям работников их самостоятельный уход в отпуск не может расцениваться как прогул (пп. «д» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Также отметим, что работодатель должен предоставить указанной категории работников отпуск в удобное время, даже если он уже был запланирован в графике отпусков на другие даты.

3.3. Может ли работодатель не отпустить в отпуск

Право работодателя не отпустить работника в отпуск зависит, в частности, от вида отпуска.



1) Ежегодный оплачиваемый отпуск

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, но отпуск может быть предоставлен и раньше при согласии работодателя (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем (ст. 123 ТК 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 (ч. 3 ст. 124 ТК РФ).

Обратите внимание!

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

По общему правилу работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, а при согласии работодателя работнику может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением (ч. 1, 2 ст. 127 ТК РФ).

Таким образом, работодатель вправе не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- если работник требует предоставить отпуск за первый год, не отработав полгода;
- если работник требует предоставить оплачиваемый отпуск вне графика;
- если работник требует предоставить отпуск с последующим увольнением;
- при производственной необходимости, но только с согласия работника.

Обратите внимание!

Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

2) Отпуск без сохранения заработной платы

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по согласованию с работодателем. Работодатель обязан предоставить такой отпуск на основании письменного заявления следующим работникам (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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.

Таким образом, работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы работнику, не имеющему льгот.

Указанный перечень лиц не является исчерпывающим. Законом также установлены иные категории работников, имеющие право на отпуск без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 173 ТК РФ; пп. 17 п. 1 ст. 14, п.п. 11 п. 1 ст. 16 Закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ).

3) Если отпуск не предоставлен

Если все условия для предоставления отпуска соблюдены, а отпуск не предоставлен, вы вправе обратиться за защитой своих прав в следующие организации (ст. ст. 352, 382 ТК РФ):

- государственную инспекцию труда вашего субъекта РФ;
- комиссию по трудовым спорам (при наличии);
- профсоюз (при наличии);
- районный суд по месту нахождения работодателя, месту своего жительства либо месту исполнения трудового договора (ст. ст. 24, 28, ч. 6.3, 9 ст. 29 ГПК РФ).

3.4. Условия и основания предоставления учебного отпуска

Учебный отпуск - это дополнительный отпуск, предоставляемый работнику, совмещающему работу с получением образования.

1) Условия предоставления учебного отпуска

- *Получение образования соответствующего уровня впервые.*

Учебные отпуска могут предоставляться и работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным

для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, получающим образование соответствующего уровня не впервые по инициативе работника, могут устанавливаться коллективным договором или трудовым договором.

- *Наличие у организации, в которой вы обучаетесь, государственной аккредитации по соответствующей образовательной программе (ст. ст. 173, 174, 176 ТК РФ).*

Реестр аккредитованных образовательных организаций можно найти на сайте Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (ст. 173 ТК РФ).

- *Успешное освоение образовательной программы (ст. ст. 173, 174, 176 ТК РФ).*

Ни трудовое законодательство, ни законодательство об образовании не содержат критериев определения успешности освоения образовательной программы. Как правило, успешно обучающимся считается тот, кто не имеет задолженности за предыдущий курс (семестр). Предполагается, что если учащийся не отчислен из учебного заведения и представил справку-вызов, а ранее после окончания учебных отпусков приносил отрывную часть справки-вызова, то обучение проходит успешно.

Примечание. Форма обучения (очная, очно-заочная, заочная) не является условием предоставления учебного отпуска, однако влияет на его оплату. Если вы обучаетесь по очной форме, то учебный отпуск не оплачивается, если по очно-заочной или заочной форме обучения, то на период учебного отпуска сохраняется средний заработок (ст. ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ).

2) Основания предоставления учебного отпуска

- ***Заявление работника на отпуск.***

Трудовым законодательством РФ не урегулирован вопрос о сроке обращения к работодателю с таким заявлением. Следовательно, работник вправе обратиться с заявлением о предоставлении учебного отпуска непосредственно перед его началом.

- *Справка-вызов из образовательной организации по форме, утв. Приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 N 1368. Бланк справки-вызова состоит из двух частей - справки-вызова и отрывной части.*

Также отметим, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ). Следовательно, совместителю в период сессии необходимо либо продолжать работу в свободное от учебы время, либо оформить на это время отпуск без сохранения заработной платы.

Работнику, который совмещает работу с учебой одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из них - по выбору работника (ч. 3 ст. 177 ТК РФ).

3.5. Как определить срок ухода в декретный отпуск

Под декретным отпуском принято понимать только отпуск по беременности и родам, хотя иногда к нему относят также отпуска по уходу за ребенком до полутора лет и с полутора до трех лет (ст. 255 ТК РФ).

В этом материале декретным отпуском будем считать именно отпуск по беременности и родам.

1) Продолжительность отпуска по беременности и родам

По заявлению работницы и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности работнице должны предоставить так называемый декретный отпуск, то есть отпуск по беременности и родам, продолжительностью 70 (84 - при многоплодной беременности) календарных дней до родов и 70 (86 - в случае осложненных родов, 110 - при рождении двух или более детей) календарных дней после родов с выплатой пособия. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

2) Сроки выдачи листка нетрудоспособности

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается врачом - акушером-гинекологом, при его отсутствии - врачом общей практики (семейным врачом), а при отсутствии врача - фельдшером.

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 30 недель беременности единовременно на 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 28 недель беременности единовременно на

194 календарных дня (84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов).

Если при обращении в медицинскую организацию в установленный срок женщина не желает получить больничный, то ее отказ фиксируется в медицинской документации и при повторном ее обращении до родов за больничным для оформления декретного отпуска такой больничный выдается на 140 (194 - при многоплодной беременности) календарных дней с того срока, в который женщина должна была уйти в декрет по закону, то есть в 30 недель беременности (28 недель - при многоплодной беременности) (п. 46 Порядка, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).

Примечание. Если женщина проживает в загрязненной радиацией местности, то листок нетрудоспособности выдается в 27 недель беременности (п. 6 ст. 18 Закона от 15.05.1991 N 1244-1; п. 51 Порядка).

Если роды наступили в период от 22 до 30 недель беременности, медицинская организация, в которой произошли роды, выдает листок нетрудоспособности сроком на 156 календарных дней (п. 49 Порядка).

При осложненных родах (например, родах, которые сопровождались кесаревым сечением) медицинская организация, в которой произошли роды, выдает листок нетрудоспособности дополнительно на 16 календарных дней (п. 48 Порядка).

Примечание. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

Дополнительно отметим, что работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. В случае усыновления ребенка обоими супругами отпуск предоставляется одному из супругов по их усмотрению. При этом женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо данного отпуска предоставляется отпуск по беременности и родам на вышеуказанный период (ст. 257 ТК РФ).

3.6. Оплата отпуска по беременности и родам при срочном трудовом договоре

Работающим женщинам по их заявлению и на основании листа нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам: 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности - 84) и 70

календарных дней после родов (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) с выплатой пособия по беременности и родам. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ). Закон не связывает предоставление и оплату такого отпуска с условиями, на которых заключен трудовой договор, в том числе с условием о сроке его действия. То есть женщина, состоящая в трудовых отношениях, в любом случае имеет право на предоставление ей отпуска и выплату пособия по беременности и родам.

Пособие выплачивается за весь период отпуска по беременности и родам в размере 100 процентов среднего заработка женщины (ч. 1 ст. 11 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ). Женщине, имеющей страховой стаж менее шести месяцев, оно выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Если в районе или местности применяются районные коэффициенты к заработной плате, они учитываются при расчете (ч. 3 ст. 11 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ).

Размер пособия определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период отпуска по беременности и родам (ч. 5 ст. 14 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ).

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ч. 1 ст. 79 ТК РФ). Если срок истекает в период беременности женщины, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить его до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска (ч. 2 ст. 261 ТК РФ). Поэтому женщина может требовать такого продления и имеет право на предоставление и оплату отпуска по беременности и родам.

Исключение - если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее на другую имеющуюся работу. Это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации женщины, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья. В такой ситуации беременная женщина подлежит увольнению. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

3.7. Включаются ли выходные дни в отпуск

Как правило, отпуск предоставляется в календарных днях (ч. 1 ст. 120 ТК РФ), в число которых включаются и выходные дни.

1) Стандартная ситуация

Вы уходите в отпуск, на период которого приходятся выходные дни (например, на две недели).

ПРИМЕР 1. Расчет продолжительности отпуска в календарных днях.

Если работник уходит в отпуск на 14 дней с 25 мая 2017 г., то датой окончания отпуска будет 7 июня. Выходные дни 27, 28 мая и 3, 4 июня включаются в отпуск, так как они приходятся на его период.

Иногда основной или дополнительный отпуск предоставляется в рабочих днях, например, судьям, сезонным работникам (п. 2 ст. 19 Закона от 26.06.1992 N 3132-1; ст. 295 ТК РФ). В этом случае подсчет отпускных дней ведется по шестидневной рабочей неделе. То есть в дни отпуска включается один выходной день в неделю - суббота (ч. 5 ст. 139 ТК РФ).

ПРИМЕР 2. Расчет продолжительности отпуска в рабочих днях.

Работник, которому отпуск предоставляется в рабочих днях, решил взять его с 18 января 2017 г. на 14 рабочих дней. Датой окончания отпуска будет 2 февраля. В отпуск будут включаться два выходных дня - 21 и 28 января.

2) Отпуск с выходными и праздниками

Вы уходите в ежегодный отпуск, на который приходятся как выходные, так и нерабочие праздничные дни. В таком случае выходные дни включаются в отпуск, а праздничные дни - нет (ст. 112, ч. 1 ст. 120 ТК РФ).

ПРИМЕР 3. Расчет продолжительности отпуска с выходными и праздниками.

Если работник уходит в отпуск на 14 календарных дней с 8 июня 2017 г., то датой окончания отпуска будет 22 июня, так как:

- выходные дни 10, 11, 17, 18 июня входят в отпуск;
- праздничный день 12 июня не включается в отпуск. Дата окончания отпуска сдвигается на день.

3) Отпуск с перенесенными выходными днями

Выходной день может быть перенесен на какой-либо рабочий день, из-за того что он совпал с праздничным днем (ч. 2 ст. 112 ТК РФ).

Если на период вашего отпуска приходятся перенесенные выходные дни, то дата окончания отпуска не сдвигается.

ПРИМЕР 4. Расчет продолжительности отпуска с перенесенными выходными днями.

Если работник уходит в отпуск на семь календарных дней со 2 мая 2017 г., то датой выхода на работу будет 10 мая, поскольку:

- 8 мая - перенесенный выходной день с 7 января, включается в дни отпуска и является последним днем отпуска (Постановление Правительства РФ от 04.08.2016 N 756);

- 9 мая - нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 112 ТК РФ).

4) Отпуск, на период которого не приходятся выходные дни

Если работодатель согласен предоставить вам отпуск конкретной продолжительности, при этом выходные дни не вошли в этот период (например, отпуск с понедельника по пятницу), то выходные дни автоматически не присоединятся к отпуску.

ПРИМЕР 5. Расчет продолжительности отпуска без выходных дней.

Если вы согласовали с работодателем отпуск на пять дней с 17 апреля 2017 г., то датой окончания отпуска будет 21 апреля. Выходные дни 22, 23 апреля не включаются в отпуск, так как они не приходятся на согласованный период отпуска.

3.8. Особенности деления ежегодного оплачиваемого отпуска на части

По общему правилу основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется без разделения на части и составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Однако в подавляющем большинстве случаев ежегодный отпуск разделяют на части при соблюдении определенных правил.

1) Общие правила разделения отпуска на части

Разделение ежегодного отпуска на части возможно по соглашению работника и работодателя. Такое соглашение может быть достигнуто при составлении графика отпусков. При разделении ежегодного отпуска хотя бы одна из его частей не должна быть менее 14 календарных дней. Оставшиеся дни отпуска, превышающие 14 календарных дней, могут быть разделены на любое количество частей (ст. ст. 123, 125 ТК РФ).

2) Особенности разделения отпуска на части

Работодатель не вправе в одностороннем порядке, без согласия работника, решать вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей. В частности, работодатель не вправе в обязательном порядке требовать от работника включения в оставшиеся части отпуска выходных дней.

При разделении по соглашению с работодателем части отпуска, превышающей 14 календарных дней, на части, которые приходятся только на рабочие дни (например, с понедельника по пятницу при пятидневной рабочей неделе), фактическое количество дней непрерывного отдыха работника увеличивается за счет выходных дней (суббота, воскресенье), не включенных в дни отпуска. Однако в этом случае, поскольку выходные (суббота, воскресенье) при таком разделении не были включены в дни отпуска, они не будут подлежать оплате.

Разногласия между работником и работодателем по вопросу возможности разделения отпуска на части либо по вопросу количества частей отпуска и их продолжительности не дают работнику права на самостоятельный уход в отпуск. Однако отдельным категориям работников, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время: работникам в возрасте до 18 лет, донорам, ветеранам боевых действий, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет и др. (ч. 4 ст. 123, ст. 267 ТК РФ; ст. 23 Закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ; ст. 16 Закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ; пп. «б» п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 N 235).

3.9. Порядок расчета отпускных

Ежегодные отпуска предоставляются работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). При этом размер отпускных (среднего заработка) работника зависит прежде всего от величины его среднего дневного заработка.

Для проверки правильности расчета отпускных рекомендуем придерживаться следующего алгоритма.

Шаг 1. Рассчитайте величину вашего среднего дневного заработка.

Способ расчета среднего дневного заработка зависит от того, полностью или нет отработан расчетный период (12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором будет взят отпуск).

Если расчетный период отработан полностью, средний дневной заработок рассчитывается так (ст. 139 ТК РФ; п. 10 Положения об

особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922):

Средний дневной заработок = фактическая заработная плата за расчетный период / 12 мес. / 29,3 дн. (среднемесячное число календарных дней).

При этом к фактической заработной плате относятся все предусмотренные системой оплаты труда работодателя виды выплат, в том числе непосредственно зарплата и премии (п. 2 Положения). Таким образом, выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда работодателя, в частности единовременная премия, при определении фактической заработной платы не учитываются.

Кроме того, из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы в случаях, когда за работником сохранялся средний заработок (в том числе в связи с отпуском) или когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по безработности и родам (пп. «а», «б» п. 5 Положения).

ПРИМЕР 1. Расчет среднего дневного заработка, если расчетный период отработан полностью.

С 01.02.2017 работник уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Расчетный период - с 01.02.2016 по 31.01.2017.

Фактическая заработная плата за расчетный период - 300 000 руб.

Средний дневной заработок составит: 300 000 руб. / 12 мес. / 29,3 дн. = 853,24 руб.

Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или в расчетном периоде работник был, например, в отпуске или на больничном (которые подлежат исключению из расчетного периода), то средний дневной заработок рассчитывается так (п. п. 5, 10 Положения):

Средний дневной заработок = фактическая заработная плата за расчетный период / (29,3 дн. (среднемесячное число календарных дней) x количество полных календарных месяцев + количество календарных дней в неполных календарных месяцах).

Количество календарных дней в неполном календарном месяце = 29,3 дн. (среднемесячное число календарных дней) / количество календарных дней в этом месяце x количество отработанных календарных дней в месяце.

ПРИМЕР 2. Расчет среднего дневного заработка, если расчетный период отработан не полностью.

С 01.02.2017 г. работник уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Расчетный период - с 01.02.2016 по 31.01.2017.

С 13.07.2016 по 20.07.2016 работник находился на больничном.

Фактическая заработная плата за расчетный период - 280 000 руб.

Количество отработанных календарных дней в июле 2016 г. (с учетом болезни) - 23. Таким образом, количество календарных дней в неполном календарном месяце составит: $29,3 \text{ дн.} / 31 \text{ дн.} \times 23 \text{ дн.} = 21,74 \text{ дн.}$

Средний дневной заработок составит: $280\,000 \text{ руб.} / (29,3 \text{ дн.} \times 11 \text{ мес.} + 21,74 \text{ дн.}) = 813,86 \text{ руб.}$

Специальный порядок расчета среднего дневного заработка установлен для работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в рабочих днях, например для лиц, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев либо для выполнения сезонных работ (ст. ст. 291, 295 ТК РФ). В таком случае средний дневной заработок будет исчисляться путем деления суммы фактически начисленной зарплаты на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели (ч. 5 ст. 139 ТК РФ; п. 11 Положения).

Если в организации (филиале, структурном подразделении) повышаются оклады, средний заработок работника должен быть проиндексирован в определенном порядке (п. 16 Положения).

Также при расчете среднего заработка следует учитывать в установленном порядке премии (п. 15 Положения).

Шаг 2. Проверьте общую сумму отпускных.

Для этого умножьте средний дневной заработок на количество дней предоставленного вам оплачиваемого отпуска (п. 9 Положения).

ПРИМЕР 3. Расчет общей суммы отпускных при отпуске продолжительностью 14 дней.

Воспользуемся данными из Примера 1 в Шаге 1.

Общая сумма отпускных составит: $853,24 \text{ руб.} \times 14 \text{ дн.} = 11\,945,36 \text{ руб.}$

Если сумма причитающихся вам отпускных по вашим расчетам не совпадает с суммой, полученной от работодателя, обратитесь к нему для уточнения расчетов.

3.10. Порядок расчета компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении

Если работник к моменту своего увольнения не отгулял положенный отпуск, ему будет выплачена компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ).

Для проверки правильности ее расчета рекомендуем вам придерживаться следующего алгоритма.

Шаг 1. Определите отпускной стаж.

Оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно (ч. 1 ст. 122 ТК РФ). При этом рабочий год исчисляется не с 1 января, а со дня

поступления работника на работу (п. 1 Правил, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169).

В стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, **включаются**, в частности (ч. 1 ст. 121 ТК РФ):

- 1) время фактической работы;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (например, время нахождения работника на больничном), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- 3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- 4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- 5) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, **не включаются** (ч. 2 ст. 121 ТК РФ):

- 1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- 2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

То есть для расчета полагающегося отпуска рабочий год продлевается на периоды, не включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Определите рабочие годы, за которые отпуск не был использован полностью, а также время в месяцах, в течение которого вы проработали в организации в последний рабочий год. При этом не полностью отработанный месяц (менее половины месяца) в расчет не берется (п. 35 Правил).

Шаг 2. Определите количество неиспользованных дней отпуска.

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

Количество неиспользованных дней отпуска = количество отработанных лет x количество полагающихся дней отпуска за год - количество использованных дней отпуска.

Что касается года увольнения, то, если вы в последний рабочий год отработали меньше 11 месяцев, количество неиспользованных дней отпуска рассчитывается так:

Количество неиспользованных дней отпуска = количество дней отпуска, положенных за рабочий год / 12 месяцев x количество месяцев работы в организации.

Если в году увольнения отпуск был частично использован, то из полученного результата необходимо вычесть количество использованных дней отпуска за этот период. Полученное дробное число округляется в большую сторону (Письмо Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 N 4334-17).

Если в последний рабочий год вы отработали 11 месяцев, но меньше года (без учета округления в большую сторону), то имеете право на компенсацию за полный ежегодный оплачиваемый отпуск за вычетом компенсации за использованные за этот год дни отпуска (ч. 2 п. 28 Правил).

Также полную компенсацию вы получите, если вы проработали в организации от 5,5 до 11 месяцев, при условии, что вы увольняетесь, в частности, вследствие: ликвидации организации, сокращения штата или поступления на военную службу (ч. 3 п. 28 Правил).

Шаг 3. Рассчитайте компенсацию за неиспользованный отпуск.

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

ПРИМЕР 1. Расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Работник устроился на работу в организацию 20.08.2014, а уволился 08.02.2017.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в организации - 28 календарных дней.

За время работы в организации работник использовал 14 календарных дней отпуска в феврале 2015 г.

Средний дневной заработок - 800 руб.

Рассчитаем сумму компенсации за неиспользованный отпуск:

1. Расчет количества неиспользованных дней отпуска

За период с 20.08.2014 по 19.08.2015: 28 дн. - 14 дн. = 14 дн.

За период с 20.08.2015 по 19.08.2016: 28 дн. (отпуск за рабочий год не использован).

За период с 20.08.2016 по 08.02.2017: 28 дн. / 12 мес. x 6 мес. = 13,99 дн.; после округления - 14 дн.

Общее число неиспользованных дней отпуска: 14 + 28 + 14 = 56 дн.

2. Расчет компенсации за неиспользованный отпуск

Сумма компенсации составит: 800 руб. x 56 дн. = 44 800 руб.

3.11. Если работник заболел в период отпуска без сохранения заработной платы

В случае вашей болезни по общему правилу работодатель обязан выплатить вам пособие по временной нетрудоспособности.

Однако оплата вашего больничного (то есть выплата пособия по нетрудоспособности) в случае болезни во время отпуска без сохранения заработной платы зависит от даты выздоровления (ст. 183 ТК РФ).

Рассмотрим два варианта.

ВАРИАНТ 1. Вы заболели во время отпуска и выздоровели до окончания отпуска без сохранения заработной платы.

В этом случае работодатель не оплатит больничный, так как во время отпуска вы были освобождены от работы без сохранения заработной платы (п. 1 ч. 1 ст. 9 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ; пп. «а» п. 17 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 N 375).

ВАРИАНТ 2. Вы заболели во время отпуска, а выздоровели после окончания отпуска без сохранения заработной платы.

В этом случае подлежит оплате период болезни с первого календарного дня после окончания отпуска (ч. 2 ст. 5 Закона N 255-ФЗ; п. 22 Приказа Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).

Размер оплаты исчисляется в процентах от среднего дневного заработка и зависит от продолжительности вашего страхового стажа (до пяти лет стажа - 60%, от пяти до восьми лет - 80%, восемь лет и более - 100%) (ч. 1 ст. 7 Закона N 255-ФЗ).

3.12. Если работник заболел в период ежегодного оплачиваемого отпуска

Если вы заболели во время ежегодного оплачиваемого отпуска (основного или дополнительного), то отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

Обратите внимание!

Отпуск на время болезни продлевают или переносят на другой срок только в случае нетрудоспособности самого работника. Если вы ухаживали за заболевшим членом семьи, то на период предоставленного отпуска это не повлияет (ч. 1 ст. 124 ТК РФ; Определение Верховного Суда РФ от 28.02.2013 N АПЛ13-18).

При болезни в отпуске с последующим увольнением, а также в других отпусках (учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и пр.) работодатель не обязан продлевать или переносить отпуск (п. п. 22, 40 Порядка, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).

Исключением является отпуск по беременности и родам, который может быть продлен в случае осложненных родов по дополнительному листку нетрудоспособности (п. 48 Порядка).

1) Продление ежегодного оплачиваемого отпуска

По умолчанию ежегодный отпуск продляется автоматически на все дни болезни, которые пришлось на период этого отпуска. Основанием для продления является листок нетрудоспособности, который в случае болезни в период ежегодного отпуска выдается в общем порядке (п. 24 Порядка).

Для подтверждения уважительности своего отсутствия вы должны предоставить работодателю листок нетрудоспособности по выходе на работу. При этом необходимо заранее предупредить работодателя о своей болезни любым доступным способом, например, позвонив по телефону.

При продлении отпуска число его дней не меняется, поэтому работодатель не должен пересчитывать выплаченные вам отпускные.

Обратите внимание!

Период ежегодного отпуска не продлевается на дни болезни, которые совпали с нерабочими праздничными днями, поскольку праздничные дни отпуском не являются (ч. 1 ст. 120 ТК РФ).

2) Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска

Вы можете выйти на работу после окончания ежегодного отпуска и подать **заявление** о переносе его дней, которые не были использованы из-за вашей болезни. В заявлении нужно указать причину переноса отпуска (болезнь), а также даты, на которые вы желаете перенести оставшуюся часть отпуска. К заявлению необходимо приложить листок нетрудоспособности. Тогда отпуск может быть перенесен на другой срок.

Обратите внимание!

Перенос отпуска на другой срок, указанный работником, - право, а не обязанность работодателя. Для переноса отпуска стороны должны достигнуть соответствующего соглашения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

При переносе отпуска на другой срок работодатель должен повторно рассчитать отпускные за перенесенные дни отпуска (ст. ст. 114, 139 ТК РФ). Уже выплаченные отпускные могут быть зачтены в счет выплат, причитающихся вам в будущем. По общему правилу удерживать из зарплаты отпускные за неиспользованные дни отпуска запрещено (ст. 137 ТК РФ).

3) Оплата временной нетрудоспособности во время отпуска

При болезни во время ежегодного оплачиваемого отпуска (основного или дополнительного) вы имеете право на выплату пособия по временной нетрудоспособности. Пособие выплачивается за все календарные дни

болезни, приходящиеся на период ежегодного отпуска (ст. 183 ТК РФ; ч. 8 ст. 6 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ).

При болезни в отпуске с последующим увольнением пособие по временной нетрудоспособности выплачивается до закрытия листка нетрудоспособности, в том числе за 30 календарных дней после даты увольнения (ч. 1 ст. 6, ч. 2 ст. 7 Закона N 255-ФЗ). Датой увольнения в данном случае является последний день отпуска (ч. 2 ст. 127 ТК РФ). Следовательно, течение 30-дневного срока, в период которого на работодателя возлагается обязанность по оплате больничного уволенного работника, начинается с последнего дня отпуска работника (Определение Верховного Суда РФ от 23.11.2015 N 34-КГ15-13).

Обратите внимание!

В период ежегодного отпуска пособие по временной нетрудоспособности в связи с уходом за больным членом семьи не назначается (п. 1 ч. 1 ст. 9 Закона N 255-ФЗ; п. 40 Порядка; пп. «а» п. 17 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 N 375). В других отпусках (учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и пр.) больничный также не оплачивается (п. 22 Порядка).

В этом случае листок нетрудоспособности вам может быть выдан со дня окончания указанных отпусков. Тогда пособие начисляется с первого календарного дня после окончания отпуска (ст. 5 Закона N 255-ФЗ; п. 22 Порядка).

Если вы заняты на работе неполное время, то в период отпуска по уходу за ребенком больничное пособие будет выплачено вам на общих основаниях (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

РАЗДЕЛ IV. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



Постановление Правительства России
от 24 декабря 2007 г. № 922
«Об особенностях порядка исчисления средней
заработной платы»
(с изменениями и дополнениями от 11 ноября
2009 г.,
25 марта 2013 г., 10 июля, 15 октября 2014 г.)

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

2. Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации давать разъяснения по вопросам, связанным с применением Положения, утвержденного настоящим Постановлением.

3. Признать утратившим силу Постановление Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 16, ст. 1529).

Председатель Правительства Российской Федерации В.ЗУБКОВ

Москва

24 декабря 2007 г. N 922

Положение

об особенностях порядка исчисления средней заработной платы
(утв. постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922)

1. Настоящее Положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - средний заработок).

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

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

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

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

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;



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

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

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

Информация об изменениях: Постановлением Правительства РФ от 15 октября 2014 г. N 1054 в подпункт «з» внесены изменения. См. текст подпункта в предыдущей редакции.

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

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

Информация об изменениях: Постановлением Правительства РФ от 15 октября 2014 г. N 1054 в подпункт «к» внесены изменения. См. текст подпункта в предыдущей редакции.

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

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

Информация об изменениях: Постановлением Правительства РФ от 15 октября 2014 г. N 1054 в подпункт «м» внесены изменения. См. текст подпункта в предыдущей редакции.

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

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

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

3. Для расчета среднего заработка **не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда** (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

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

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

5. При исчислении среднего заработка **из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы**, если:

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

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

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

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

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

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

6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период

состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, *средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.*

7. В случае если работник *не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.*

8. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, *средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).*

9. При определении среднего заработка используется *средний дневной заработок в следующих случаях:*

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, *исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.*

Информация об изменениях: Постановлением Правительства РФ от 10 июля 2014 г. N 642 в пункт 10 внесены изменения. См. текст пункта в предыдущей редакции.

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

В случае *если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения*, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

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

11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

12. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 10 и 11 настоящего Положения.

13. При определении среднего заработка работника, которому установлен **суммированный учет рабочего времени**, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, **используется средний часовой заработок**.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

14. При определении среднего заработка для **оплаты дополнительных учебных отпусков** оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

15. *При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:*

ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, **премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде**, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, **они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм** в порядке, установленном настоящим пунктом.

Информация об изменениях: Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2009 г. N 916 в пункт 16 внесены изменения. См. текст пункта в предыдущей редакции.

16. При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

17. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения.

18. Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени

и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

19. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

Раздел V. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков руководящих и педагогических работников учреждений образования

Чтобы понять, от каких условий зависит продолжительность отпуска работника образования, надо обратиться сразу (простенько и концептуально!) к двум постановлениям Правительства Российской Федерации, а именно:

от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

от 08.08.2013 № 678 «О

номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Вот эта сравнительная таблица поможет вам в решении отпускной головоломки:



Постановление № 466 от 14.05.2015 (извлечения)	Постановление № 678 от 08.08.2013 (извлечения)
1. Дошкольные учреждения	
1.1. Отпуск продолжительностью 42 календарных дня	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих	Воспитатель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования

образовательную деятельность... (за исключением должностей педагогических работников, указанных в пунктах 4 и 5 раздела 1 пост. № 466)	(далее - ПДО), педагог-психолог, социальный педагог, старший воспитатель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (и другие работники, поименованные в Постановлении).
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей... (за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 5 раздела 1 пост. № 466)	Директор, заведующий, начальник
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью... (за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 раздела 1 пост. 466)	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника). Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения. Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения
1.2. Отпуск продолжительностью 56 календарных дней	
4. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении	Воспитатель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, методист, музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, социальный педагог, старший воспитатель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (и другие работники, поименованные в Постановлении).
5. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, работающие в	Директор, заведующий, начальник

образовательных организациях для обучающихся с ОВЗ и (или) нуждающихся в длительном лечении	
Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ОВЗ и (или) нуждающихся в длительном лечении, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника). Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения. Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения
2. Дополнительное образование для детей	
2.1. Отпуск продолжительностью 42 календарных дня	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей... <i>(за исключением должностей педагогических работников, указанных в пунктах 4 и 7 раздела 2 пост. № 466)</i>	Воспитатель, инструктор-методист (старший ИМ.), концертмейстер, методист (старший М.), ПДО (старший ПДО), педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, тренер-преподаватель (старший ТП) и др.
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей... <i>(за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 5 раздела 2 пост. № 466)</i>	Директор, заведующий, начальник
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической,	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника). Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения.

методической деятельностью... (за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 раздела 2 пост. № 466)	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения
2.2. Отпуск продолжительностью 56 календарных дней	
7. Педагоги дополнительного образования, работающие с обучающимися с ОВЗ	Педагог дополнительного образования
3. Общеобразовательные учреждения	
3.1. Отпуск продолжительностью 56 календарных дней	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей... (за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 раздела 3 пост. № 466)	Воспитатель (старший В), инструктор-методист (старший ИМ), инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, мастер производственного обучения, методист (старший М), музыкальный руководитель, ПДО (старший ПДО), педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший вожатый, тренер-преподаватель (старший ТП), тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (и другие, поименованные в Постановлении).
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей	Директор, заведующий, начальник
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения. Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения
4. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ОВЗ и (или) нуждающихся в длительном лечении (<i>постановление № 466</i>)	
3.2. <i>Отпуск продолжительностью 42 календарных дня</i>	
5. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 4 настоящего постановления (<i>постановление № 466</i>)	

Обратите внимание!

В общеобразовательных учреждениях отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется всем педагогическим работникам, руководителям и заместителям руководителя, кроме заместителя по хозяйственной части.

Если в общеобразовательных учреждениях есть дошкольные группы, то отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении.

Для предоставления отпуска такой продолжительности этим работникам не требуется выполнять педагогическую работу в указанных группах в течение полного рабочего дня, т.е. в пределах нормы часов педагогической



работы в неделю, установленной за ставку заработной платы по соответствующим должностям педагогических работников.

Работа в дошкольных группах общеразвивающей направленности воспитателям и музыкальным руководителям даёт право на отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

В дополнительном образовании у педагогических работников и руководителей (заместителей руководителей, кроме заместителей по АХЧ) - отпуск 42 календарных дня. Право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют только педагоги дополнительного образования (ПДО), работающие в группе с обучающимися с ОВЗ *независимо от времени работы (учебной нагрузки) в течение рабочего дня, недели (читайте комментарий по этому поводу в разделе для общеобразовательных и дошкольных учреждений).*

Дошкольное образование

В соответствии с порядком, предусмотренным приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 г. № 1014, образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в образовательной организации осуществляется в группах. Группы могут иметь общеразвивающую, компенсирующую, оздоровительную или комбинированную направленности.

В группах общеразвивающей направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования. *Работа в группах общеразвивающей направленности даёт право на отпуск 42 календарных дня.*

Право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют только педагогические работники, работающие с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (т.е. *в группах компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности*). При этом, как было сказано выше, для предоставления отпуска такой продолжительности этим работникам не требуется выполнять педагогическую работу в указанных группах в течение полного рабочего дня, т.е. выполнять педагогическую работу в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

А вот руководители и заместители руководителя дошкольного учреждения на отпуск продолжительностью 56 календарных дней могут претендовать только в том случае, если они руководят специально созданными учреждениями для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении (согласно Уставу). Во всех остальных случаях продолжительность отпуска

руководителя, заместителя руководителя составляет 42 календарных дня (п. 2 и 3 раздела I приложения к постановлению № 466).

Отпуск заместителей руководителя по АХЧ

У заместителей руководителя по АХЧ отпуск составляет 28 календарных дней. Заместителям по АХЧ (и завхозам тоже!) отпуск может быть удлинён на основании КД по занимаемой должности (ч. 2 ст. 116 – *только с учётом мнения ВОППО*; никаким другим представительным органам на это право ТК РФ не дано!) либо за условия работы с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ). Ограничений в продолжительности «удлинения» нет.

Кто такие обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), работа с которыми даёт право педагогам на отпуск 56 календарных дней

Это физические лица, имеющие недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий (пункт 16 статьи 2 Федерального закона 273-ФЗ («Об образовании в Российской Федерации»).

Такие условия в соответствии с частью 5 статьи 79 Федерального закона № 273-ФЗ создаются для *глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжёлыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.*

В соответствии с частью 5 ст. 41 Федерального закона № 273-ФЗ для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, создаются образовательные организации (группы, классы), в том числе санаторные, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для таких обучающихся. Направленность групп, классов (или в целом учреждения) должна быть отражена в Уставе учреждения!

Какой направленности бывают специальные (коррекционные) группы в дошкольных учреждениях (в общеобразовательных учреждениях - группы для детей дошкольного возраста), работа в которых даёт право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней

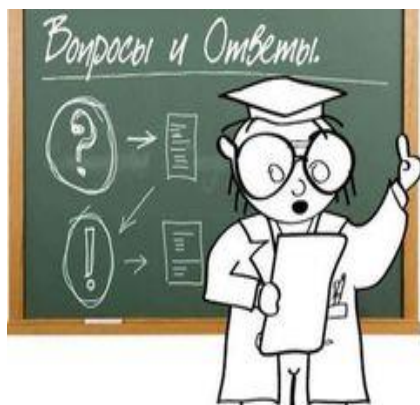
В группах **компенсирующей направленности** осуществляется реализация адаптированной образовательной программы дошкольного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Группы **оздоровительной направленности** создаются для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении и проведении для них необходимого комплекса специальных лечебно-оздоровительных мероприятий. В группах оздоровительной направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования, а также комплекс санитарно-гигиенических, лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий и процедур;

В группах **комбинированной направленности** осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ОВЗ в соответствии с образовательной программой дошкольного образования, адаптированной для детей с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ОВЗ.

Раздел VI. Размер пособия по временной нетрудоспособности

6.1. Общее правило



Если в течение двух лет, предшествующих году болезни, вы работали, размер пособия определяется исходя из размера среднего дневного заработка за этот период (ч. 1 ст. 14 Закона N 255-ФЗ).

Средний дневной заработок определяется по формуле (ч. 3 ст. 14 Закона N 255-ФЗ):

вся сумма начисленных вам за два года выплат делится на 730 дней.

ПРИМЕР 1. Расчет пособия по временной нетрудоспособности.

Работнику предоставлен отпуск без сохранения заработной платы с 11.01.2017 по 17.01.2017, больничный выдан с 16.01.2017 по 20.01.2017, стаж работника - менее пяти лет, сумма выплат за 2015 г. - 500 000 руб., за 2016 г. - 550 000 руб.

Размер среднего дневного заработка: $(500\,000 + 550\,000) : 730 = 1\,438,36$ руб.

Количество дней болезни, за которые полагается пособие: с 18.01.2017 по 20.01.2017 - 3 дня.

Размер пособия: $1\,438,36 \times 3 \times 60\% = 2\,589,05$ руб.

6.2. Если в течение последних двух лет вы находились в отпуске по беременности и родам и (или) отпуске по уходу за ребенком

Если в 2015 и (или) 2016 гг. вы находились в таких отпусках, вы можете написать заявление на замену этих лет предшествующими календарными годами (ч. 1 ст. 14 Закона N 255-ФЗ).

Такая замена возможна, только если она приведет к увеличению размера пособия. Замена календарных лет в целях расчета среднего заработка для исчисления пособий может осуществляться не на любые годы (год) по вашему выбору, а на непосредственно предшествующие годам, в которых вы находились в отпусках по беременности и родам или по уходу за ребенком (Письмо ФСС РФ от 30.11.2015 N 02-09-11/15-23247).

ПРИМЕР 2. Расчет пособия по временной нетрудоспособности.

Работница находится в отпуске без сохранения заработной платы с 11.01.2017 по 17.01.2017, больничный выдан с 16.01.2017 по 20.01.2017, стаж работницы составляет менее пяти лет, в 2015 - 2016 гг. работница находилась в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком, сумма выплат за 2013 г. - 300 000 руб., за 2014 г. - 350 000 руб., за 2015 г. - 250 000 руб., за 2016 г. - 200 000 руб.

Поскольку замена величины среднего заработка за 2015 - 2016 гг. на 2013 - 2014 гг. при расчете размера пособия приведет к увеличению его размера, работница вправе подать заявление о такой замене.

Размер среднего дневного заработка составит: $(300\,000 + 350\,000) : 730 = 890,41$ руб.

Количество дней болезни, за которые полагается пособие: с 18.01.2017 по 20.01.2017 - 3 дня.

Размер пособия составит: $890,41 \times 3 \times 60\% = 1\,602,74$ руб.

6.3. Если вы трудитесь неполное рабочее время

Если на момент болезни вы работаете на условиях неполного рабочего времени, то необходимо сравнить размер среднего месячного заработка за два календарных года, предшествующих году наступления болезни, с величиной МРОТ. Если средний месячный заработок окажется меньше величины МРОТ, установленного на момент наступления болезни, то размер пособия будет определяться пропорционально продолжительности вашего рабочего времени.

Если средний месячный заработок выше величины МРОТ, то указанное ограничение не применяется (ч. 1.1 ст. 14 Закона N 255-ФЗ).

Справка. Минимальный размер оплаты труда.

С 01.07.2016 установлен МРОТ в размере 7 500 руб., в период с 01.01.2016 по 30.06.2016 МРОТ составлял 6 204 руб. (ст. 1 Закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ), с 1 июля 2017 года – 7 800 рублей.

Необходимо отметить, что сравнение среднего месячного заработка за расчетный период с МРОТ производится через средний дневной заработок (Письмо ФСС РФ от 11.03.2011 N 14-03-18/05-2129).

ПРИМЕР 3. Расчет пособия по временной нетрудоспособности.

Работник находится в отпуске без сохранения заработной платы с 11.01.2017 по 17.01.2017, больничный выдан с 16.01.2017 по 20.01.2017, страховой стаж работника составляет менее пяти лет, сумма выплат за 2015 г. - 200 000 руб., за 2016 г. - 250 000 руб. Продолжительность рабочего времени работника - 20 часов в неделю.

Размер среднего дневного заработка составит: $(200\,000 + 250\,000) : 730 = 616,44$ руб.

Размер среднего дневного заработка, исчисленного исходя из МРОТ, установленного на дату оформления больничного, составит: $6\,204 \times 24 : 730 = 203,96$ руб.

Так как средний месячный заработок выше величины МРОТ (616,44 руб. > 203,96 руб.), то размер пособия определяется без учета пропорции продолжительности рабочего времени.

Количество дней болезни, за которые полагается пособие: с 18.01.2017 по 20.01.2017 - 3 дня.

Размер пособия составит: $616,44 \times 3 \times 60\% = 1\,109,59$ руб.

6.4. Минимальный размер пособия

Если в период 2015 - 2016 гг. вы не имели заработка или размер заработка в расчете на месяц за этот период меньше МРОТ, установленного законом на день наступления болезни, а также если ваш страховой стаж менее 6 месяцев, то для расчета пособия необходимо использовать величину МРОТ (ч. 6 ст. 7, ч. 1.1 ст. 14 Закона N 255-ФЗ).

ПРИМЕР 4. Расчет пособия по временной нетрудоспособности.

Работник находится в отпуске без сохранения заработной платы с 11.01.2017 по 17.01.2017, больничный выдан с 16.01.2017 по 20.01.2017, страховой стаж работника составляет менее пяти лет, в 2015 - 2016 гг. работник не имел заработка.

Размер среднего дневного заработка составит: $6\,204$ (МРОТ на дату оформления больничного) $\times 24 : 730 = 203,96$ руб.

Количество дней болезни, за которые полагается пособие: с 18.01.2017 по 20.01.2017 - 3 дня.

Размер пособия составит: $203,96 \times 3 \times 60\% = 367,13$ руб.

6.5. Максимальный размер пособия

Размер заработка за год для расчета пособия не может превышать предельный размер базовой суммы для начисления страховых взносов за соответствующий год (ч. 2, 3.2 ст. 14 Закона N 255-ФЗ; п. 6 ст. 421 НК РФ; ч. 4 ст. 8 Закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ).

Предельный размер базовой суммы за 2015 г. составляет 670 000 руб., за 2016 г. - 718 000 руб., за 2017 г. - 755 000 руб. (Постановления Правительства РФ от 04.12.2014 N 1316, от 26.11.2015 N 1265, от 29.11.2016 N 1255).

Поэтому если за календарные годы, участвующие в расчете пособия, вы получили заработок сверх этих сумм, то превышение не будет учтено для расчета пособия.

ПРИМЕР 5. Расчет пособия по временной нетрудоспособности.

Работник был в отпуске без сохранения заработной платы с 11.01.2017 по 17.01.2017, больничный выдан с 16.01.2017 по 20.01.2017, страховой стаж работника составляет менее пяти лет, сумма выплат за 2015 г. - 650 000 руб., за 2016 г. - 720 000 руб.

Размер среднего дневного заработка составит: $(650\,000 + 718\,000) : 730 = 1\,873,97$ руб.

Количество дней болезни, за которые полагается пособие: с 18.01.2017 по 20.01.2017 - 3 дня.

Размер пособия составит: $1\,873,97 \times 3 \times 60\% = 3\,373,15$ руб.

6.6. Сколько дней нетрудоспособности оплачивает Фонд, а сколько организация

Первые три дня обычного листка нетрудоспособности оплачивает организация, а остальные – Фонд. Листки нетрудоспособности по уходу за детьми ФСС оплачивает полностью, но в пределах норматива.

За каким заболевшим родственником ухаживал работник	Сколько дней болезни оплачивает ФСС РФ
За ребенком в возрасте до 7 лет	Весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационаре. Но максимум 60 календарных дней в году. А если заболевание ребенка входит в специальный перечень, — 90 календарных дней в году по всем случаям ухода за этим ребенком
За ребенком в возрасте от 7 до 15 лет	Максимум 15 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационаре, но не более 45 календарных дней в году по всем случаям ухода за этим ребенком
За другим членом семьи (например, женой, матерью или 16-летним ребенком)	Максимум 7 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения, но не более 30 календарных дней в году по всем случаям ухода за этим членом семьи

6.7. Как определить коэффициент стажа при расчёте дневного заработка для оплаты временной нетрудоспособности

Дневной заработок для пособия умножают на количество дней болезни и на коэффициент стажа (ст. 7 Закона № 255-ФЗ). Это касается, в том числе, пособий по уходу за заболевшим членом семьи, например ребенком. Таблица со всеми коэффициентами приведена ниже.

По какой причине врач выдал листок нетрудоспособности	Страховой стаж	Коэффициент, на который умножают дневной заработок для расчёта пособия
Работник работает в организации по трудовому договору		
Работник заболел сам, ухаживал за больным ребенком в стационаре, например в больнице, либо ухаживал амбулаторно (дома) за взрослым членом семьи, например женой	8 лет и более	100%
	От 5 до 8 лет	80%
	До 5 лет	60%
Работник ухаживал за больным ребенком амбулаторно (дома)	8 лет и более	100% - за первые 10 дней нетрудоспособности; 50% - за последующие дни
	От 5 до 8 лет	80% - за первые 10 дней нетрудоспособности; 50% - за последующие
	До 5 лет	60% - за первые 10 дней нетрудоспособности; 50% - за последующие
Работник уволился из организации		
Работник заболел не позднее 30 календарных дней со дня увольнения	Любой	60% - за всё время

