Отпускные нормы

Что нужно знать работающим россиянам
о своих отпускных правах, обязанностях и льготах

Почти половине работающих россиян (42%) работодатели отказываются предоставлять положенные по закону отпуска, объясняя отказ либо большой загрузкой, либо тем, что на это время слишком много желающих пойти в отпуск. Такие данные содержатся на рекрутинговом портале HeadHunter. Чаще всего с этим сталкиваются работники сферы строительства и недвижимость (71%), транспорта и логистики (61%) и банковского сектора (52%). Реже всего отказывают научным работникам и преподавателям (лишь 21%). Как правило, сотрудники смиряются с отказами. Лишь каждый пятый добивается своего, каждый десятый увольняется, еще столько же берут отпуск за свой счет. А 14% работников продолжают трудиться в отпуске удаленно. Нежелательно одновременно работать и находиться в отпуске — это время, когда вы свободны: от трудовых обязательств и можете использовать его, как вам заблагорассудится, напоминает юрист Лиги кредитных союзов МАРИНА КОХАНОВА норму, закрепленную в ст. 106 и 107 Трудового кодекса РФ. Она рассказала корреспонденту Татьяне Зыковой об особенностях начисления отпускных, дополнительных правах и льготах работающим россиянам.

— *Марина Александровна, так сколько дней положено работникам отдыхать?*

— Максимальная продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. Но для некоторых категорий предусмотрен удлиненный отпуск. Например, работающим несовершеннолетним до 18 лет – 31 календарный день. Учителям, преподавателям, педагогическим работникам – 42 или 56 календарных дней, в зависимости от должности и места работы. Гражданам, связанным с работой с химическим оружием – 56 или 49 календарных дней. Инвалиды (любой группы) могут планировать на отдых не менее 30 календарных дней.

На особом счету спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб, которым положено 30, 35 или 40 суток, в зависимости от непрерывного стажа работы. Большая категория работников вправе воспользоваться ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. Среди них работники с ненормированным рабочим днем, вредными условиями труда. Кроме этого, работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих сотрудников. Порядок и условия в таких случаях прописываются в коллективных договорах.

— *А выходные и праздничные дни включаются в отпуск?*

— Выходные дни, как и рабочие, включаются в число календарных дней отпуска, в отличие от праздничных дней, которые если приходятся на ваш отпуск, то плюсуются к нему. Перенос выходных с одной даты на другую не препятствуем включению их в число дней отпуска. Например, сотрудник использовал 14 календарных дней отпуска с 28 апреля 2014 г. В мае праздниками были только 1-е и 9-е числа. Постановлением Правительства РФ от 28.05.2013 № 444 с 4 января на 2 мая перенесен выходной день, но не праздничный. Поэтому все дни в мае, кроме 1-го и 9-го, могли быть днями отпуска. Последним днем отпуска было 13 мая. Используйте такой пример расчета на любые другие праздничные даты.

— *Сколько дополнительных дней к отпуску может получить работник с ненормированным рабочим днем?*

— Во-первых, чтобы возникло такое право, должность работника должна быть включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. А их определяет Трудовой кодекс. Во-вторых, условия о ненормированном рабочем дне должны быть оговорены в трудовом договоре с работником. В-третьих, минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день составляет три календарных дня. Максимальный размер законом не ограничен — он определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Важно, что продолжительность отпуска не зависит от количества часов, фактически отработанных в течение рабочего года за пределами нормы, а зависит от должности и может быть заменена денежной компенсацией. Например, на предприятии работает программист на условиях совместительства (20 ч в неделю). Эта должность включена руководителем в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Дополнительный отпуск по должности установлен

Отпускные нормы. Что нужно знать работающим россиянам о своих отпускных правах, обязанностях и льготах. **С Мариной Кохановой беседует Татьяна Зыкова** // Юрист спешит на помощь. 2014. №12. С. 28-31

продолжительностью семь календарных дней. Его и «отгуляет» в течение рабочего года программист.

— *А тем, кто работает по совместительству в одной и той* же *организации?*

— Им отпуска предоставляются исключительно одновременно с отпуском по основной работе. В другое время, в том числе по просьбе самого работника, это не допускается. На этот счет есть письмо Роструда 2009 года. Если на работе по совместительству сотрудник не отработал шесть месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

— *Сейчас модно отдыхать по частям. Как можно делить отпуск?*

— Только по соглашению с работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Остальные не регламентированы. Например, отпуск в 28 календарных дней может быть разделен на 15 частей, одна из которых составит 14 дней, а остальные 14 – по одному дню.

С инициативой о разделении отпуска на части может выступить любая сторона трудового договора. Однако ни работодатель, ни работник не могут требовать этого по своему варианту. Часть отпуска может начинаться и оканчиваться в любой день недели. Выходные дни, примыкающие к отпуску, автоматически к ней не присоединяются. Например, работник в своем заявлении просит о части отпуска в два дня на четверг и пятницу. Работодатель в этом случае не вправе издать приказ о предоставлении отпуска на четыре дня, включая субботу и воскресенье.

— *Можно ли заменить ежегодный оплачиваемый отпуск денежной компенсацией?*

— В тех случаях, когда работнику полагается дополнительный отпуск (за вредные условия труда, несовершеннолетним, за ненормированный рабочий день и др.) и работник не использует эти дни отпуска, то он может получить денежную компенсацию за неиспользованные дни такого отпуска.

Если трудовые отношения продолжаются, то деньгами может быть заменена только часть отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части. Допустим, вы ежегодно имеете право на 33 календарных дня отпуска (28 дней основного и 5 дней дополнительного за ненормированный рабочий день). В прошлом рабочем году в отпуске не были. В текущем году уже использовали 28 дней отпуска и хотите получить компенсацию за остальные 38 дней (33 + 33 – 28). Заменить денежной компенсацией можно только 10 календарных дней из них (33 – 28 + 33 – 28). Остальные 28 дней отпуска должны быть использованы в «натуре».

— *Как рассчитываются отпускные?*

— Суммируются при расчете ежегодного основного оплачиваемого и дополнительного оплачиваемого отпуска, если такой отпуск положен. Если весь 12-месячный расчетный период отработан полностью, формула выглядит следующим образом:

СЗ = (ЗП / 12 / 29,3) * КД, где:

СЗ – средний заработок за дни отпуска;

ЗП – заработная плата, фактически начисленная за расчетный период;

КД – количество календарных дней отпуска.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала, с учетом выходных и праздничных дней.

Многие не знают о том, что нарушение срока выплаты среднего заработка дает работнику право требовать от работодателя переноса ежегодного отпуска либо выплаты процентов за каждый день задержки. При этом работодателя можно еще привлечь и к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Это влечет серьезные санкции – от штрафа до 50 тыс. руб. до приостановления деятельности предприятия до 90 суток и даже дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

— *Отпускные облагаются налогами?*

— Да. Средний заработок, сохраняемый за работником на период отпуска, является его доходом, облагаемым налогом по ставке в 13% на доходы физических лиц (НДФЛ). Для иностранных работников-нерезидентов – 30%. Предприятие, выплачивающее отпускные, признается налоговым агентом и обязано исчислить, удержать и уплатить в бюджет НДФЛ с

выплаченного дохода.

— *Зачем нужно учитывать стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск?*

— Это нужно для определения количества положенных работнику дней отпуска на определенную дату. Оплачиваемый отпуск полной продолжительности положен работнику за каждый рабочий год. Первый рабочий год начинается в день приема на работу к конкретному работодателю и заканчивается через 12 месяцев, включаемых в стаж, дающий право на отпуск. Например, сотрудник принят на работу 11 января 2011 г. и увольняется 22 октября 2012 г. За это время он использовал 28 дней ежегодного оплачиваемого отпуска и 21 день отпуска за свой счет с 4 по 24 июля 2011 г, остальное время фактически отработано.

Для начала надо определить отпускной стаж, имеющийся на дату увольнения. В стаж включается все время, кроме семи дней отпуска без сохранения заработной платы (21 день — 14 дней). Первый рабочий год закончился 17 января 2012 г. (10 января 2012 г. + 7 дней). Во втором рабочем году отработано 9 месяцев и 5 дней. Излишек составляет менее половины месяца и исключается из подсчета. Итого стаж, дающий право на отпуск, на дату увольнения составляет 1 год и 9 месяцев.

Таким образом, в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время фактической работы, нерабочие праздничные дни и выходные дни, отпуск без сохранения заработной платы, не превышающий 14 календарных дней в течение рабочего года (в некоторых конфликтных ситуациях — при вынужденном прогуле в случае незаконного увольнения или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе, отстранении от работы из-за не прохождения обязательного медицинского осмотра не по своей вине).

— *В какой последовательности работники вправе брать отпуск?*

— Отпуск за первый рабочий год можно использовать во вторые шесть месяцев рабочего года. В первые шесть месяцев рабочего года – только при согласии работодателя. Но некоторые категории могут претендовать на отпуск в любое удобное для них время. Их желание – закон. Речь идет о несовершеннолетних до 18 лет, о «Почетных донорах», ветеранах боевых действий, женщинах и одиноких мужчинах с двумя и более детьми в возрасте до 12 лет. Строгий график рабочих отпусков не распространяется также на работников, которым надо приурочить отпускные дни к уходу за беременной женой и ее родам, на женщин перед отпуском по беременности и родам, после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком. Супруги военнослужащих также могут требовать отпуск исходя из отпускных возможностей своих мужей.

Отпуск за второй и последующие годы работы вы можете брать в любое время года.

— *Много вопросов, связанных с расчетом отпусков для беременных и родивших женщин. Давайте разберем одну из ситуаций на примере.*

— Женщина принята на работу 1 марта 2012 г. В августе она полностью использовала ежегодный оплачиваемый отпуск за первый рабочий год. В ноябре 2012 года ушла в отпуск по беременности и родам. Перед этим ежегодный оплачиваемый отпуск предоставить ей не могли, поскольку он уже был ею использован. Однако отпуск по беременности и родам включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. К моменту окончания декрета уже начнется следующий рабочий год, и возникает право на новый ежегодный оплачиваемый отпуск непосредственно после отпуска по беременности и родам.

— *Что нужно знать об отпусках без сохранения заработной платы?*

— Инициатором такого отпуска может быть только сам работник. Для этого необходимо его письменное заявление. Причем в ряде случаев (болезнь родственников и т.д.) работодатель обязан удовлетворить просьбу работника безоговорочно. Эти случаи перечислены в ч. 2 ст. 128 ТК РФ. Нарушение работодателем этой обязанности не мешает работнику уйти в отпуск и не может быть расценено как прогул.

— *А кому и на сколько дней работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы?*

— Работающим пенсионерам – 14 календарных дней в году. Столько же дней – родителям и женам военнослужащих, сотрудникам органов внутренних дел, федеральной противопожарной

службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенникам, сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы. Работающим инвалидам – 60 дней в году. 5 дней – всем работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. По 10 дней – совместителям, добровольцам пожарной охраны, доверенным лицам кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах. А также в случаях и в размере, установленных коллективными договорами.

— *Можно ли продлить или перенести ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работников?*

— Конечно. Эти случаи перечислены в Трудовом кодексе. Например, при временной нетрудоспособности работника, прохождении военных сборов, участии в заседаниях присяжных и т.д.

— *Как продлевается отпуск, если, например, работник заболел, будучи в нем?*

— Тогда срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на количество «больных» дней, причем работник обязан немедленно сообщить об этом, а при выходе на работу – предъявить документ (листок нетрудоспособности). Кстати, правила эти действуют еще с 1930 года прошлого века.

Например, работник ушел в отпуск с 18 июля 2014 г. на 14 календарных дней. С 21 июля ему выдан больничный. Закрыт листок нетрудоспособности 5 августа. Работник хочет 6 августа выйти на работу, а оставшиеся неиспользованными 11 дней отпуска перенести на сентябрь 2014 года. Если работодатель согласен, оформляется перенос. Если же такой вариант его не устраивает, отпуск продлевается до 16 августа включительно. Дата начала отпуска при его продлении не меняется. Поэтому не нужно корректировать график отпусков и не нужно пересчитывать отпускные.

— *Оформление переноса и продления ежегодного оплачиваемого отпуска требует письменного заявления работника?*

— Только в двух случаях: когда отпуск переносится из-за его несвоевременной оплаты или из-за предупреждения о времени начала этого отпуска работодателем. В остальном согласие работника может быть получено в произвольной форме. В заявлении указываются основания переноса и новый срок отпуска. Этот документ служит основанием для внесения изменений в график отпусков.

— *Начальник имеет право отозвать работника из отпуска? И может ли человек отказаться?*

— Трудовое законодательство разрешает отзывать работника из отпуска. Но главное условие отзыва – согласие работника. Независимо от причины своего нежелания выходить на работу досрочно человек имеет право не выполнять подобное распоряжение руководства и продолжать отдыхать. При этом его поведение не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Такой вердикт вынесен Пленумом Верховного Суда РФ 17 марта 2004 г. Более того, при отзыве из отпуска работодатель обязан поставить своего сотрудника в известность, что тот вправе отказаться выходить на работу до окончания отпуска.

— *Допустим, сотрудник все же вышел досрочно. А что происходит с оплатой? С отпускными?*

— С этого момента ему должна начисляться заработная плата за фактически отработанное время. Часть отпускных в виде среднего заработка за неиспользованные дни отпуска становится излишне выплаченной. Поэтому, договариваясь с работником, надо одновременно заручиться его согласием на добровольный возврат суммы отпускных за неиспользованные дни отпуска. Работник может внести деньги в кассу организации или перечислить их на банковский счет. При предоставлении неиспользованной работником части отпуска сумма среднего заработка исчисляется заново, так как меняется расчетный период.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника, в удобное для него время, в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год