



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Рабочая тетрадь

Отпуск: кому и сколько

ЮРКОМП

г. Барнаул
Павловский тракт, 74
тел. 501-001



Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 5, 12, 57, 101, 115, 116, 117, 119, 121, 122, 123, 262.1, 262.2, 267, 286, 287, 291, 295, 321, 325
- КоАП РФ, статья 5.27
- Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П
- "Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014)
- Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ "О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации"
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"
- Федеральный закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов"
- Федеральный закон от 22.10.2004 N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации"
- Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"
- Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"
- Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"
- Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"
- Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"
- Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах"
- Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 N 12 "О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029"
- Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"
- Приказ Минюста России от 17.03.2021 N 39 "Об утверждении Плана мероприятий по инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации и (или) по признанию указанных актов не действующими на территории Российской Федерации на 2021 год"
- Приказ Росархива от 20.12.2019 N 237 "Об утверждении Инструкции по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"
- Приказ Росархива от 20.12.2019 N 236 "Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"
- Письмо Минтруда России от 26.03.2021 N 14-2/ООГ-2680
- Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17786
- Письмо Минтруда России от 13.10.2020 N 14-2/ООГ-15911
- Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-395
- Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439
- Письмо Минтруда России от 10.04.2019 N 14-2/В-260
- Письмо Минтруда России от 25.02.2019 N 15-1/В-519
- Письмо Минтруда России от 30.11.2018 N 15-1/ООГ-2919
- Письмо Минтруда России от 16.06.2015 N 15-1/В-2425
- Письмо Роструда от 09.03.2021 N ПГ/03709-6-1
- Письмо Роструда от 24.12.2020 N ПГ/59245-6-1



- Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/55760-6-1
- Письмо Роструда от 01.08.2012 N ПГ/5883-6-1
- Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1
- Письмо Росархива от 13.03.2020 N Р/М-479
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 01.02.2021 N 77/7-1899-21-ОБ/10-3366-ОБ/18-1193
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299

Выдержки из нормативных документов

ВИДЫ ОТПУСКОВ

[Статья 115 ТК РФ](#)

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 267 ТК РФ](#)

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

[Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"](#)

[Статья 23](#)

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

[Статья 291 ТК РФ](#)

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

[Статья 295 ТК РФ](#)

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

[Статья 116 ТК РФ](#)

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

[Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/55760-6-1](#)

В трудовом законодательстве нет запретов на объединение или разделение дней отпусков основного и дополнительного. Очередность предоставления дней отпуска утверждается графиком отпусков. График отпусков формируется таким образом, чтобы не возникало сбоев в протекании производственных процессов.

Следовательно, работник можете взять дополнительный отпуск в то время, которое удобно ему и работодателю.



ОТПУСК ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

[Статья 57 ТК РФ](#)

В трудовом договоре указываются:

<...>

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

[Статья 101 ТК РФ](#)

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

[Статья 119 ТК РФ](#)

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

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

[Письмо Минтруда России от 13.10.2020 N 14-2/ООГ-15911](#)

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлиненный. Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

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

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

[Письмо Минтруда России от 13.10.2020 N 14-2/ООГ-15911](#)

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



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

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

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

[Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1](#)

В соответствии со [ст. 119](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников ([ст. 101](#) Кодекса).

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

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

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

В связи с этим полагаем, что право на дополнительный отпуск установленной продолжительности возникает у работника, включенного в перечень должностей работников организации с ненормированным рабочим днем, независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

«ВРЕДНЫЙ» ОТПУСК

[Статья 117 ТК РФ](#)

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

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 14](#)

4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к



появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 15](#)

3. При реализации в соответствии с положениями Трудового [кодекса](#) Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

[Статья 117 ТК РФ](#)

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.

[Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"](#)

1. Утвердить согласованный с Министерством здравоохранения СССР уточненный Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день согласно [Приложению N 1](#).

[Письмо Минтруда России от 30.11.2018 N 15-1/ООГ-2919](#)

В этой связи [Список](#) производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22, может применяться работодателем при установлении соответствующих видов и размеров компенсаций при условии включения его положений в коллективный и (или) трудовой договор.

[Письмо Минтруда России от 16.06.2015 N 15-1/В-2425](#)

По вопросу о применении после проведения специальной оценки условий труда [Списка](#) производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, сообщаем, что после вступления в силу Федерального [закона](#) указанный [Список](#) действует в части, не противоречащей действующему законодательству, и может применяться только в целях определения конкретной



продолжительности сокращенной продолжительности рабочей недели и ежегодного дополнительного отпуска отдельным категориям работников в рамках подготовки и заключения отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров с учетом требований [статей 92 и 117](#) Трудового кодекса Российской Федерации, согласно результатам специальной оценки условий труда и в зависимости от финансово-экономического положения работодателя.

«СЕВЕРНЫЙ» ОТПУСК

[Статья 321 ТК РФ](#)

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в [районах Крайнего Севера](#), предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

[Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"](#) [Статья 14](#)

Кроме установленных [законодательством](#) дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

в [районах](#) Крайнего Севера - 24 календарных дня;

в приравненных к ним [местностях](#) - 16 календарных дней;

в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

[Статья 287 ТК РФ](#)

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в [районах Крайнего Севера](#) и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

[Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 N 12 "О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029"](#)

Утвержден
Постановлением Совета Министров СССР
от 10 ноября 1967 г. N 1029

ПЕРЕЧЕНЬ РАЙОНОВ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И МЕСТНОСТЕЙ, ПРИРАВНЕННЫХ К РАЙОНАМ КРАЙНЕГО СЕВЕРА, НА КОТОРЫЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ДЕЙСТВИЕ УКАЗОВ ПРЕЗИДИУМА ВЕРХОВНОГО СОВЕТА СССР ОТ 10 ФЕВРАЛЯ 1960 Г. И ОТ 26 СЕНТЯБРЯ 1967 Г. О ЛЬГОТАХ ДЛЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В ЭТИХ РАЙОНАХ И МЕСТНОСТЯХ

[Приказ Минюста России от 17.03.2021 N 39 "Об утверждении Плана мероприятий по инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации и \(или\) по признанию указанных актов не действующими на территории Российской Федерации на 2021 год"](#)

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ИНКОРПОРАЦИИ ПРАВОВЫХ АКТОВ СССР И РСФСР ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ



**ФЕДЕРАЦИИ И (ИЛИ) ПО ПРИЗНАНИЮ УКАЗАННЫХ АКТОВ
НЕ ДЕЙСТВУЮЩИМИ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2021 ГОД**

N п/п	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок исполнения
1	2	3	4
1	Разработка и сопровождение проектов правовых актов Российской Федерации, направленных на инкорпорацию правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации, в том числе устанавливающих: районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями; дополнительные отпуска, иные льготы и социальные гарантии отдельным категориям граждан; разделы тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; зоны с особыми условиями использования территорий; ветеринарные правила; нормы труда	федеральные органы исполнительной власти (по согласованию)	в течение года

["Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" \(утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014\)](#)

5. <...>

Положения [ст. 287](#) ТК РФ не распространяются на дополнительные отпуска, поскольку [ст. 321](#) ТК РФ установлена специальная норма, согласно которой совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск за работу в указанных районах и местностях предоставляется на общих основаниях, т.е. соответственно 24 и 16 календарных дней. Для работников-совместителей общая (суммарная) продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в общем порядке: путем суммирования основного и дополнительного отпусков соответствующей продолжительности.

Поскольку работодатель обязан предоставить работнику-совместителю дополнительный оплачиваемый отпуск на общих основаниях, приказ работодателя, которым установлен запрет на предоставление работникам-совместителям ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах Крайнего Севера, противоречит [ст. 321](#) ТК РФ, нарушает права работника-совместителя, который работает в тяжелых климатических условиях не только по основному месту работы, но и по совместительству.

[Статья 325 ТК РФ](#)

Лица, работающие в организациях, расположенных в [районах Крайнего Севера](#) и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

[Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П](#)

Соответственно, исходя из требований [статей 74, 96](#) и [97](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу является нормативное положение [части восьмой статьи 325](#) Трудового кодекса Российской Федерации, обуславливающее предоставление



компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, установлением ее размера, условий и порядка предоставления в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

[Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах"](#)

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах.

2. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющие право в соответствии со [статьей 325](#) Трудового кодекса Российской Федерации на оплату один раз в 2 года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (далее - компенсация расходов), но не воспользовавшиеся таким правом в 2020 году в связи с осуществляемыми в 2020 году ограничительными мерами по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (далее - ограничительные меры), могут реализовать это право в 2021 году.

Если указанный период, за который работнику предоставляется право на компенсацию расходов, заканчивается в 2020 году и он его не использовал, право на компенсацию расходов в 2021 - 2022 годах реализуется в 2022 году.

Полученные работником средства, выплаченные ему работодателем в 2020 году в качестве предварительной компенсации расходов, в случае если он не воспользовался ими в связи с ограничительными мерами, не подлежат возврату работодателю, если транспортная организация предусмотрела пролонгацию на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы (либо пролонгацию действия проездных и перевозочных документов на 2021 год) либо не возмещает средства за проездные и перевозочные документы.

Работники, оплатившие проездные и перевозочные документы, но не воспользовавшиеся ими в связи с ограничительными мерами, в течение 7 рабочих дней с даты выхода работника из отпуска (окончания периода осуществления мер, если они распространялись на такого работника):

возвращают работодателю средства, полученные на приобретение проездных и перевозочных документов, в случае их возмещения в денежной форме транспортной организацией (исходя из возмещенной суммы);

информируют работодателя о пролонгации транспортной организацией на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы либо о пролонгации действия проездных и перевозочных документов на 2021 год;

информируют работодателя о том, что транспортная организация не возвращает средства за проездные и перевозочные документы и не продлевает срок выполнения обязательств по перевозке, с приложением соответствующих документов. При необходимости работодатель вправе запросить у транспортной организации предоставление соответствующих документов.

Способы информирования работодателя устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов или их экземпляров на бумажном носителе (при оформлении в электронном виде), если работник воспользовался ими для проезда к месту использования отпуска и (или) обратно, представляется работником работодателю в течение 3 рабочих дней с даты выхода работника из отпуска (с учетом периода осуществляемых по месту использования отпуска или по месту работы работника ограничительных мер, если они распространялись на такого работника).

Дети (члены семьи работника), которым в 2020 или 2021 году исполнилось либо исполнится 18 лет, сохраняют право на компенсацию расходов к месту использования работником отпуска и обратно соответственно в 2021 или в 2022 году, если право на получение указанной компенсации у них не возникло в связи с заключением трудового договора.



ЗАЧЕМ НУЖЕН ГРАФИК ОТПУСКОВ

[Статья 123 ТК РФ](#)

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с [графиком](#) отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

[Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 01.02.2021 N 77/7-1899-21-ОБ/10-3366-ОБ/18-1193](#)

Согласно [ст. 123](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [ст. 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных [ТК РФ](#) и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Исключение - если у вас микропредприятие и вы отказались полностью или частично принимать локальные нормативные акты, в том числе график отпусков. В этом случае график отпусков можно заменить на письменное соглашение между вами и работником, указав это в соответствующем пункте трудового договора по типовой форме. Это следует из [ч. 1 ст. 309.1](#), [ст. 309.2](#) ТК РФ, [письма](#) Роструда от 01.08.2012 N ПГ/5883-6-1.

График отпусков является локальным нормативным актом. Обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принятым в организации графиком отпусков отдельно не установлена.

В соответствии со [статьей 22](#) ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Конкретный срок составления графика отпусков законом не установлен. Вам надо составить его заблаговременно, чтобы успеть утвердить график не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года ([ч. 1 ст. 123](#) ТК РФ).

График на 2021 год должен был утвержден не позднее 17 декабря 2020 г.

Если организация создана в течение 2021 г., то график отпусков на текущий год составляется и дополняется по мере найма работников.

[Статья 5.27 КоАП РФ](#)

1. Нарушение трудового [законодательства](#) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено [частями 3, 4 и 6](#) настоящей статьи и [статьей 5.27.1](#) настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

[Письмо Роструда от 01.08.2012 N ПГ/5883-6-1](#)

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](#) Кодекса для принятия локальных нормативных актов ([статья 123](#) Кодекса).

График отпусков является локальным нормативным актом.

Обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принятым в организации графиком отпусков отдельно не установлена.



В соответствии со [статьей 22](#) Кодекса работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

[Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-395](#)

В соответствии с [частью 1 статьи 123](#) Кодекса очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

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

[Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17786](#)

В соответствии с [частью 1 статьи 123](#) Кодекса очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Вместе с тем при составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать право отдельных категорий работников использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года в случаях, предусмотренных [Кодексом](#) или иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Так, [статьей 262.2](#) Кодекса установлено, что работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

С нашей точки зрения, при составлении графика отпусков работникам, имеющим право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года, следует указывать дату начала отпуска.

Впоследствии работник может поменять дату начала отпуска, заблаговременно подав заявление. Работодатель не вправе отказать такому работнику в изменении даты начала отпуска.

[Письмо Роструда от 09.03.2021 N ПГ/03709-6-1](#)

Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

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

ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ: МНОГОДЕТНЫЕ РОДИТЕЛИ

[Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ "О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации"](#)

Внести в [статью 262.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2018, N 42, ст. 6374) изменения, заменив слова "до двенадцати лет" словами "до восемнадцати лет", дополнить словами "до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет".



[Статья 262.2 ТК РФ \(ред., действовавшая до 31.12.2020\)](#)

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

[Статья 5 ТК РФ](#)

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

[Статья 12 ТК РФ](#)

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

<...>
вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

**ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ: ВНЕШНИЕ СОВМЕСТИТЕЛИ,
СУПРУГИ ВОЕННЫХ, БЕРЕМЕННЫЕ И ОСТАЛЬНЫЕ**

[Статья 286 ТК РФ](#)

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

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

[Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"](#)

[Статья 11](#)

11. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

[Письмо Минтруда России от 26.03.2021 N 14-2/ООГ-2680](#)

Согласно **части 2 статьи 286** Кодекса если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

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

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

[Письмо Минтруда России от 26.03.2021 N 14-2/ООГ-2680](#)

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

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



[Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439](#)

Таким образом, по заявлению работника, имеющего право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть ему предоставлен в указанный им период. Конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется по желанию работника.

Запрета на внесение изменений в график отпусков в течение текущего календарного года трудовое законодательство не содержит.

[Статья 122 ТК РФ](#)

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

<...>

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

[Статья 262.1 ТК РФ](#)

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

[Статья 267 ТК РФ](#)

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

[Федеральный закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов"](#)

[Статья 23](#)

1. Доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз, награждаются нагрудным знаком "Почетный донор России" в [порядке](#), установленном Правительством Российской Федерации, и имеют право на следующие меры социальной поддержки:

1) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года в соответствии с трудовым [законодательством](#);

[Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"](#)

[Статья 14](#)

Гражданам, указанным в [пунктах 1 и 2](#) части первой статьи 13 настоящего Закона, гарантируются:

5) использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней;

[Статья 15](#)

Гражданам, указанным в пункте 4 части первой [статьи 13](#) настоящего Закона, предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные [пунктами 4, 6, 7, 9 - 12, 14](#) части первой статьи 14 настоящего Закона и [пунктом 2](#) части первой настоящей статьи. Кроме того, им гарантируются:

1) использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время;

[Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"](#)

[Статья 14](#)

1. Инвалидам войны предоставляются следующие меры социальной поддержки:

17) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году. Инвалидам войны I и II групп при недостаточности ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно разрешается выдавать листки временной нетрудоспособности на необходимое число дней и производить выплату пособий по



государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка;

[Статья 15](#)

1. Участникам Великой Отечественной войны из числа лиц, указанных в подпунктах "а" - "ж" и "и" подпункта 1 пункта 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

13) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

[Статья 16](#)

1. Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 1 - 4 пункта 1 статьи 3 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

11) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

2. Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпункте 5 пункта 1 статьи 3 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

4) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

3. Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 6 и 7 пункта 1 статьи 3 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

3) использование ежегодного отпуска в удобное для них время;

[Статья 17](#)

Военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

9) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

[Статья 18](#)

1. Лицам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда", и лицам, награжденным знаком "Житель осажденного Севастополя", предоставляются следующие меры социальной поддержки:

9) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

[Статья 19](#)

1. Лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог, в качестве мер социальной защиты предоставляются следующие меры социальной поддержки:

10) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

ОФОРМЛЯЕМ ГРАФИК ОТПУСКОВ

[Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439](#)

С нашей точки зрения, в целях соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, а также обеспечения права работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере работодатель вправе установить разумный срок для подачи заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск работниками, имеющими право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года.

[Федеральный закон от 22.10.2004 N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации"](#)

[Статья 21.1](#)

2. Сроки хранения архивных документов независимо от места их хранения исчисляются с 1 января года, следующего за годом, в котором они были закончены делопроизводством (в значении, предусмотренном пунктом 17 статьи 3 настоящего Федерального закона).



[Приказ Росархива от 20.12.2019 N 237 "Об утверждении Инструкции по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"](#)

4.1. Сроки хранения архивных документов независимо от места их хранения исчисляются с 1 января года, следующего за годом, в котором они были закончены делопроизводством. Временные сроки хранения реестров, книг, журналов исчисляются с 1 января года, следующего за годом, в котором было завершено их ведение.

[Приказ Росархива от 20.12.2019 N 236 "Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"](#)

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

<u>Номер статьи</u>	<u>Вид документа</u>	Срок хранения документа <1>	<u>Примечания</u>
<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
453.	Графики отпусков	3 года	

[Письмо Росархива от 13.03.2020 N P/M-479](#)

[Приказ](#) Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236 "Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения" (далее - Перечень) обратной силой не обладает, вступил в силу 18 февраля 2020 г.

Сроки хранения документов, установленные [Перечнем](#), применяются ко всем документам, законченным в делопроизводстве, в том числе до вступления в силу [приказа](#) Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236, за исключением тех документов, которые уже внесены в описи дел постоянного хранения и акты о выделении к уничтожению документов, не подлежащих хранению, утвержденные в установленном порядке до вступления в силу [приказа](#) Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236.

ЗАЧЕМ СЧИТАТЬ ОТПУСКНОЙ СТАЖ

[Статья 122 ТК РФ](#)

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

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.



КАКИЕ ПЕРИОДЫ ВКЛЮЧАТЬ В ОТПУСКНОЙ СТАЖ

[Статья 121 ТК РФ](#)

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

[Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299](#)

Согласно [ч. 1 ст. 121](#) Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

То есть если сотрудник был в отпуске без содержания более 14 дней (в Вашем случае - 30), то при расчете отработанного стажа не учитывают дни отпуска начиная с 15-го (в Вашем случае - 16).

[Статья 121 ТК РФ](#)

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;

[Письмо Минтруда России от 10.04.2019 N 14-2/В-260](#)

Исчисление стажа работы, дающего права на ежегодный оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со [статьей 121](#) Кодекса.

Данная [статья](#) не содержит положений, прямо указывающих на включение времени простоя по вине работника либо работодателя либо по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Вместе с тем согласно [части 1 данной статьи](#) в указанный стаж включается, помимо времени фактической работы, также 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.

Перечень обстоятельств, при которых работник фактически не работал (не исполнял свои трудовые обязанности), но за ним сохранялось место работы (должность), не является исчерпывающим.

Согласно [статье 72.2](#) Кодекса под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Исходя из приведенных норм полагаем, что время простоя также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

[Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299](#)

Согласно [ч. 1 ст. 121](#) Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.



То есть если сотрудник был в отпуске без содержания более 14 дней (в Вашем случае - 30), то при расчете отработанного стажа не учитывают дни отпуска начиная с 15-го (в Вашем случае - 16).

Окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

При этом при заполнении приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику (унифицированная форма № Т-6, форма по [ОКУД 0301005](#)) в [графе](#) "за период работы" указывается дата условно не "с 1 июня 2019 г. по 31 мая 2020 г." а "с 16 июня 2019 г. по 15 июня 2020 г."

Дополнительно отмечаем, что время простоя также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

СЧИТАЕМ ДНИ ОТПУСКА ЗА ВРЕДНОСТЬ

[Статья 121 ТК РФ](#)

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

[Письмо Минтруда России от 25.02.2019 N 15-1/В-519](#)

При этом согласно [статье 121](#) Трудового кодекса в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, в него не могут быть включены периоды временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, обучения (повышения квалификации) и другие периоды, когда работник фактически не работал.

[Статьей 91](#) Трудового кодекса определено понятие рабочего времени как времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иных периодов времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В этой связи к фактически отработанному в соответствующих условиях времени в целях исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, следует относить рабочее время, в течение которого работник выполнял обязанности согласно трудовому договору на рабочем месте, на котором установлены вредные и (или) опасные условия труда (в частности, класс 4).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе во вредных и (или) опасных условиях труда.

Порядок исчисления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда (с примерами расчетов) изложен в [Инструкции](#) о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 (далее - Инструкция).

Согласно [Инструкции](#) в части, не противоречащей трудовому законодательству, полный дополнительный отпуск предоставляется рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев, если отработано менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному во вредных условиях труда времени.

Одновременно следует отметить, что зависимость повышенного размера оплаты труда и сокращенной продолжительности рабочего времени ([статьи 147](#) и [92](#) Трудового кодекса) от времени, фактически отработанного во вредных и (или) опасных условиях труда, нормами трудового законодательства не установлена.

ОФОРМЛЯЕМ ОТПУСК РАБОТНИКА

[Письмо Роструда от 24.12.2020 N ПГ/59245-6-1](#)

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. Однако помимо этого работодатель должен известить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели ([часть третья статьи 123](#) ТК РФ).



Таким образом, по [ТК РФ](#) работодатель обязан предоставить документ, в данном случае это уведомление, сотруднику за 14 суток до начала положенного отдыха. Эта обязанность должна быть исполнена не только для тех, кто уходит в очередной отпуск по графику, но и для работников, которые решили взять дополнительный отдых. Данный документ может быть сформирован в свободной форме.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Правильно рассчитать продолжительность дополнительного **ОТПУСКА ПРИ РАБОТЕ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА** поможет [Готовое решение: Как рассчитать продолжительность дополнительного отпуска при работе с вредными условиями труда \(КонсультантПлюс, 2021\)](#)

Как найти

- перейти в **Быстрый поиск** и набрать – **ОТПУСК ЗА ВРЕДНОСТЬ**
- перейти в [Готовое решение: Как рассчитать продолжительность дополнительного отпуска при работе с вредными условиями труда \(КонсультантПлюс, 2021\)](#) (второй документ в списке)
- в **Готовом решении** Вы найдете порядок расчета продолжительности дополнительного отпуска при работе с вредными условиями труда с удобными формулами и практическими примерами



Вспомнить, как **ОФОРМИТЬ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА**, можно с помощью [Типовой ситуации: Как оформить предоставление отпуска \(Издательство "Главная книга", 2021\)](#)

Как найти

- перейти в **Быстрый поиск** и набрать – **ОФОРМЛЕНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА**
- перейти в текст [Типовой ситуации: Как оформить предоставление отпуска \(Издательство "Главная книга", 2021\)](#) (первый документ в списке)
- в **Типовой ситуации** Вы найдете порядок оформления отпуска и образцы необходимых документов



Образцы документов

График отпусков по унифицированной форме Т-7

Унифицированная форма № Т-7
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа»
(ООО «Альфа»)
(наименование организации)

Форма по ОКУД **0301020**
по ОКПО **01234567**

Мнение выборного профсоюзного органа
от "___" _____ 20__ г. № _____ учтено

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель Генеральный директор
(должность)
Иванов И.И.
(расшифровка подписи)

Номер документа	Дата составления	На год
36	17.12.2020	2021

ГРАФИК ОТПУСКОВ

" 17 " декабря 20 20 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					Примечание
				количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
					запланированная	фактическая	основание (документ)	дата предполагаемого отпуска	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Администрация	Генеральный директор	Иванов Иван Иванович	001	31	08.04.2021				
Кадровая служба	Начальник отдела кадров	Фролов Николай Сергеевич	006	14	13.05.2021				
				7	12.08.2021				
				7	16.12.2021				
Бухгалтерия	Главный бухгалтер	Никанорова Елена Алексеевна	002	14	17.06.2021				
				14	16.09.2021				
Бухгалтерия	Бухгалтер	Петрова Екатерина Петровна	003	28	01.07.2021				

Руководитель кадровой службы Начальник отдела кадров
(должность) **Фролов Н.С.**
(расшифровка подписи)

Форма уведомления о начале отпуска

ООО "Альфа"

Главному бухгалтеру
Никаноровой Е.А.

УВЕДОМЛЕНИЕ

03.06.2021

С 18.06.2021 вам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Основание: график отпусков от 17.12.2020 N 36

Начальник отдела кадров

Фролов

Фролов Н.С.

С уведомлением ознакомлена
03.06.2021

Никанорова

Никанорова Е.А.



Практические примеры

Практический пример 1

«Определение продолжительности рабочего года»

Рабочий год сотрудника - с 01.06.2020 по 31.05.2021. Отпуска за прошлые периоды использованы полностью. Работник был в ежегодном основном отпуске на 28 дней с 01.02.2021 по 01.03.2021, а 20 дней с 02.03.2021 по 21.03.2021 – в отпуске за свой счет. Определим рабочий год, за который можно предоставить следующий отпуск.

Решение

В отпускной стаж включают все 28 дней основного отпуска и 14 дней – отпуска за свой счет, с 02.03.2021 по 15.03.2021. 6 дней отпуска без сохранения заработной платы с 16.03.2021 по 21.03.2021 в отпускной стаж не включаются.

Из-за этого конец рабочего года сдвигается на 6 дней - до 06.06.2021 включительно. Следующий рабочий год, за который работнику нужно будет предоставлять отпуск - с 07.06.2021 по 06.06.2022.

Практический пример 2

«Расчет дней отпуска за вредность»

Работник, принятый на полную ставку 11.11.2020, уходит в отпуск с 29.10.2021. Полный отпуск за вредность - 12 рабочих дней. За период с 11.11.2020 по 28.10.2021 он отработал во вредных условиях 211 дней: 37 дней - в 2020 г., 174 дня - в 2021 г. Подсчитаем «вредный» стаж работника для целей дополнительного отпуска.

Решение

Общее количество рабочих дней при пятидневной рабочей неделе в 2020 г. – 248, среднемесячное количество рабочих дней - 20,67 дн. (248 дн. / 12 мес.) В пересчете на полные месяцы в 2020 г. отработано 1,79 месяца с округлением до 2 месяцев (248 дн. / 12 мес. = 20,67 дн.; 37 дн. / 20,67 дн. = 1,79 мес.)

В 2021 году норма рабочего времени для пятидневной рабочей недели – 247 дней, среднемесячное количество рабочих дней 20,58 дн. В пересчете на полные месяцы в 2021 г. отработано 8,45 мес. с округлением до 8 месяцев <247 дн. / 12 мес. = 20,58 дн.; 174 дн. / 20,58 дн. = 8,45 мес.)

Всего за расчетный период отработано 10 мес. Поскольку стаж работы меньше 11 месяцев, то отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени и равен 10 рабочих дней (2 мес. + 8 мес. = 10 мес.; 12 дн. / 12 мес. x 10 мес. = 10 дн.).



Выводы по вопросу

1. Работник, с которым заключен трудовой договор, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
2. Кроме основного отпуска, у некоторых категорий работников есть еще дополнительный.
3. Работник, трудящийся в условиях ненормированного рабочего дня, имеет право на весь отпуск независимо от того, сколько трудился сверхурочно и работал ли вообще в таком режиме.
4. Минимальная продолжительность дополнительного отпуска за вредные условия труда - 7 календарных дней. Продолжительность отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с оглядкой на отраслевое или межотраслевое соглашение и коллективный договор, если он имеется.
5. Дополнительный «северный» отпуск на 24 календарных дня положен работникам, которые трудятся, в том числе вахтовым способом, в районах Крайнего Севера. При работе в местностях, приравненных к Крайнему Северу, дополнительный отпуск - 16 календарных дней. А в остальных районах, где есть процентная надбавка и районный коэффициент – 8 дней.
6. Работники - северяне, которые не смогли реализовать свое право на оплату проезда и провоза багажа к месту проведения ежегодного отпуска в 2020 г. из-за коронавируса, вправе сделать это в 2021 г. Если период, за который предоставляется право на компенсацию расходов, заканчивается в 2020 г. и работник не смог им воспользоваться, право на компенсацию расходов в 2021 - 2022 гг. реализуется в 2022 г.
7. Позиция Роструда: в графике отпусков необходимо указывать всех работников, которые на день его утверждения состоят с организацией в трудовых отношениях, в том числе сведения о сотрудниках в отпуске с последующем увольнением.
8. С 20.03.2021 брать отпуск в удобное время могут родители трех и более детей до 18 лет, если младшему из них не исполнилось 14.
9. Внешние совместители вправе взять отпуск одновременно с отдыхом по основной работе, а супруги военнослужащих – во время отпуска супруга-военнослужащего.
10. С 18.02.2020 срок хранения графика отпусков увеличен до трех лет. Срок хранения считают от 1 января года, следующего за годом, в котором делопроизводство по графику закончено.
11. Позиция Минтруда: в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается и период простоя.
12. Дополнительный «вредный» отпуск положен после 11 месяцев непосредственной работы во вредных условиях. Если получилось меньше 11 месяцев, «вредный» отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.
13. О предстоящем по графику отпуске работнику надо сообщить и сделать это не менее, чем за две недели до начала отдыха. Работник должен получить личное уведомление о начале отпуска. Форма уведомления может быть произвольная.



ООО «ЮКФ «ЮРКОМП»
www.jurkomp.ru

Приемная – 500-717
«Линия консультаций» (zakaz@jurkomp) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)
«Главная книга» (kniga@jurkomp.ru) - 50-07-14
Линия консалтинга - consalting@jurkomp.ru