ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ 

**КАЛМЫЦКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 10/21**

**Стаж для отпуска: как определить в различных ситуациях**

**Право на трудовой отпуск сотрудник получает после того, как отработал определенное время у конкретного работодателя. Чтобы подсчитать количество дней отпуска, которые ему полагаются, нужно определить отпускной стаж.**

Порядок его исчисления прописан в [ст.121 Трудового кодекса РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4b81f3bdfda7b890f6be7740c3d91e8bd6afda5d/).

## Кроме того, действуют Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные Народным Комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 года № 169 (с изменениями на 20 апреля 2010 года). Данный документ не отменен, не утратил силу, но действуют в части, не противоречащей [Трудовому кодексу Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#64U0IK).

Отпускным стажем называют временной промежуток, дающий право работнику на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Стаж рассчитывается всякий раз, когда сотрудник уходит отдыхать. Он позволяет определить, сколько отпускных дней полагается человеку за весь период работы в организации, сколько он уже использовал и сколько осталось.

Для правильного расчета важно знать, что нужно включать, а что нет. Не все периоды трудовой деятельности работника дают возможность получить отпускные оплачиваемые дни.

### Как правильно рассчитать?

По ТК РФ каждый рабочий год дает право на [ежегодную продолжительность отпуска](https://praktibuh.ru/kadrovyj-uchet/otpusk-ezhegodnyj/minimalnaya-prodolzhitelnost.html). Длительность прописывается в трудовом договоре, по ТК РФ составляет минимум 28 календарных дней. Продолжительность трудового отпуска педагогов установлена [постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»](https://docs.cntd.ru/document/420274115#64U0IK) (с изменениями).

При определении стажа для отпуска важно:

* Не путать рабочий и календарный год

Календарный год стабильно определяется с 1 января по 31 декабря и не меняется.

Рабочий год для каждого сотрудника индивидуален, так как подразумевает 12 месяцев непрерывной работы у одного работодателя ([п. 1 Правил об очередных и дополнительных отпусках](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=81373&cwi=4097&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494)). Таким образом, отчет первого рабочего года начинается со дня начала работы у конкретного работодателя. Все последующие рабочие годы будут начинаться со дня, который следует за днем окончания предыдущего рабочего года.

Кроме того, рабочий год может меняться, когда из стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, исключаются определенные периоды.

* Правильно определять периоды, которые включаются в стаж работы и дают право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск
* Помнить о том, что при переводе работника из одной организации в другую отпускной стаж не сохраняется.

Для получения отпуска стаж должен быть непрерывным у одного работодателя.

* Не забывать о том, что стаж работы у предыдущего работодателя засчитывать не нужно

При увольнении с работником производятся все расчеты, в том числе ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

## Периоды, которые включаются в отпускной стаж

[Ст.121 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4b81f3bdfda7b890f6be7740c3d91e8bd6afda5d/)  устанавливает, какие периоды включаются в отпускной стаж:

* время, когда сотрудник фактически выполнял трудовые обязанности;
* время, когда должностные функции работник не выполнял, но за ним сохранялось рабочее место, согласно локальной внутренней документации или трудовым договором (в том числе сюда относятся ежегодные отпуска, официальные нерабочие праздники, календарные выходные дни);
* учебные отпуска;
* дни, когда проходился обязательные медосмотр;
* дополнительные отгулы за донорство;
* отпуск по беременности и родам;
* больничные листы;
* периоды нахождения в командировке;
* вынужденные прогулы из-за незаконного увольнения;
* отстранение от работы по причине непрохождения обязательного медосмотра (если в этом нет вины самого работника);
* отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней за каждый рабочий год;
* приостановление деятельности организации после проверки органами.

Указанные периоды образуют отпускной стаж для основной части оплачиваемого отпуска, а также для дополнительных дней, но только не в отношении предоставленных за вредность.

Если работник претендует на дополнительные дни  за опасные и вредные условия, то стаж для них идет только в периоды выполнение рабочих обязанностей в соответствующих неблагоприятных условиях.

### 1. Время фактической работы по трудовому договору

Это время, когда работник выполняет возложенные на него обязанности по трудовому договору на рабочем месте или в служебных командировках.

Если работник [трудится по договору гражданско-правового характера](https://kontur.ru/articles/389)  (например, в бригаде, созданной для текущего ремонта организации), то его время работы в отпускной стаж не включается. Это обусловлено тем, что стороны, заключающие договор ГПХ, не вступают в трудовые отношения, а значит работники, с которыми такой вид договора заключен, в принципе не могут претендовать на оплачиваемый отпуск.

### 2. Испытательный срок

В этот период на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, поэтому он входит в стаж для отпуска.

### 3. Временные периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность)

Место работы (должность) в этот период сохраняется в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового прав, в частности, коллективным договоров, трудовым договором.

К таким периодам относится время ежегодного оплачиваемого отпуска — основного и дополнительного, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.

Праздничные дни, которые будут учитываться при расчете отпускного стажа, указаны в [ст. 112 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5248), а также в Закон Республики Калмыкия от 13 октября 2004 г. № 156-III-З «О нерабочих праздничных и памятных днях в Республике  Калмыкия».

 Время нахождения работника в учебном отпуске входит в отпускной стаж, так как учебный отпуск — это время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

Сюда же относится и время получения дополнительного профессионального образования, а также период прохождения независимой оценки квалификации по направлению работодателя. Все они входят в отпускной стаж.

### 4. Время длительного отпуска педагогического работника

Согласно [ст. 335 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5909) педагогические работники после 10-летнего периода непрерывной работы вправе взять большой отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Так как порядок предоставления длительных отпусков педагогам не определен каким-либо нормативным актом, то ориентироваться нужно прежде всего на Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, которое утверждено [Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=275009&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494)[[1]](#footnote-1).

### 5. Время отпусков без сохранения заработной платы, которые предоставляются по просьбе работника

В [Письме Роструда от 14.06.2012 № 854-6-1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=202018&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494) такой период ограничивается 14 календарными днями в течение рабочего года. В нем же есть важное уточнение: если общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составила более 14-ти календарных дней, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не учитываются календарные дни, начиная с 15-го дня.

### 6. Дни отдыха, предоставляемые за сверхурочную работу

Под сверхурочной работой следует понимать работу, которую работник осуществляет по инициативе работодателя вне установленного рабочего времени ([ст. 99 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5215)).

У сверхурочной работы законодательно лимитирована продолжительность — не более 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год для каждого работника.

На основании [ст. 152 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5367) работник вправе «заменить» повышенную оплату за сверхурочную работу дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Поскольку в [ст. 121 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5272) указывается на то, что в стаж работы, дающий право на отпуск, включаются другие предоставляемые работнику дни отдыха, то дни отдыха, предоставляемые за сверхурочную работу, не являются в этом случае исключением.

### 7. Время нахождения в отпуске по беременности и родам

По заявлению женщины и в соответствии с медицинским заключением ей может быть предоставлен отпуск по беременности и родам. Его продолжительность составляет от 140 до 194 календарных дней в зависимости от наличия осложнений и количества рожденных детей. И он полностью входит в отпускной стаж.

### 8. Время прохождения обязательных медицинских осмотров

Такой период имеет отношение к некоторым категориям работников ([ст. 213 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5532)), например, к работникам образовательных организаций, которые проходят обязательный медицинский осмотр. И это время включается в отпускной стаж. Причем в отпускной стаж входит также период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине.

В то же время нужно разделять понятие обязательного медицинского осмотра, законодательно предусмотренного и осуществляемого по направлению и за счет средств работодателя, и медицинский осмотр по инициативе работника. Самостоятельное прохождение медицинского осмотра может привести к увольнению за прогул (Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2013 по делу № 33-34857).

### 9. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении

Иногда случаются ситуации, когда работника сначала увольняют, а потом восстанавливают на работе через суд. Образовавшееся время вынужденного прогула по вине работодателя включается в отпускной стаж. То есть этот период приравнивается к времени фактической работы. При этом нужно правильно определить границы рабочего года сотрудника, который был восстановлен на работе.

### 10. Период отпуска с последующим увольнением

Его не следует путать с периодом отпуска, во время которого сотрудник написал заявление на увольнение — такой период входит в отпускной стаж на общих основаниях.

Что касается отпуска с последующим увольнением, то по нему мнения расходятся.

Если опираться на [Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 № 131-О-О](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=150069&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494), то можно прийти к выводу, что время отпуска с последующим увольнением в отпускной стаж не входит, хотя прямо об этом в документе не говорится.

Суд приводит несколько доводов в пользу своего решения: указывает на то, что «последним днем работы работника в этом случае является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска». В этот день работнику выдается трудовая книжка и с ним производится полный расчет. Трудовые отношения с работником фактически прекращаются, за ним не сохраняется рабочее место (должность), и отозвать свое заявление на увольнение он уже не может.

С другой стороны, есть другая позиция, которая, по нашему мнению, более подкреплена законодательно. Так, [статья 121 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5272) говорит о том, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность), и в этой статье не делается исключение для периода отпуска с последующим увольнением.

## Периоды, которые нужно исключить из отпускного стажа

[Ст.121 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4b81f3bdfda7b890f6be7740c3d91e8bd6afda5d/) содержит также периоды, не включаемые в отпускной стаж:

* отсутствие на работе без уважительных причин;
* отстранение от работы в связи с алкогольным или наркотическим опьянением;
* отстранение от работы по причине непрохождения медосмотра по своей вине;
* отстранение в связи с непрохождением обязательного обучения и проверки знаний по охране труда;
* отстранение по медицинским показаниям;
* время отпуска по уходу за ребенком до 3 лет;
* отпуск без сохранения заработной платы свыше 14 дней.

Если какие-либо периоды времени в соответствии с [ч. 2 ст. 121 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5272) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

### 1. Отсутствие на работе без уважительных причин

В отпускной стаж не входит время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения сотрудника от работы в случаях, предусмотренных [ст. 76 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5127).

Понятие «уважительные причины» не содержится в Трудовом кодексе. Поэтому определяет, является ли причина отсутствия работника на работе в том или ином случае уважительной, сам работодатель. Чтобы было проще разбираться в подобных ситуациях, лучше прописать такие причины в локальном нормативном документе.

Исключить из отпускного стажа тот или иной период можно только на основании документов, подтверждающих факт отсутствия работника на работе без уважительной причины. Это может быть табель учета рабочего времени, приказ об отстранении работника от работы, акт об отсутствии работника на работе без уважительных причин и др.

### 2. Время отпусков по уходу за ребенком до достижения ребенком 3-х лет

Основанием для исключения этого периода станет приказ о предоставлении работнику отпуска по уходу за ребенком.

Однако во время отпуска по уходу за ребенком сотрудница имеет право выйти на работу на неполный рабочий день ([ч. 3 ст. 256 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=www.yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5494#h5715)). Таким образом, может возникнуть ситуация, когда она одновременно и работает, и находится в отпуске по уходу за ребенком.

Время работы в режиме неполного рабочего времени в период отпуска по уходу за ребенком входит в отпускной стаж. Работа в таком режиме не влияет на продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.

Чтобы понять, можно ли предоставить женщине ежегодный оплачиваемый отпуск после ее выхода из отпуска по уходу за ребенком, необходимо уточнить границы последнего рабочего года, выявить наличие или отсутствие неиспользованных дней отпуска за предыдущие годы, проверить, есть ли неиспользованные дни отпуска за текущий рабочий год, и принять соответствующее решение.

### 3. Время отстранения от работы по распоряжению работодателя или уполномоченных органов

Такая ситуация может возникнуть, когда сотрудник появляется на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, не проходит обучение и проверку знаний и навыков по охране труда, а также обязательный медицинский осмотр и т.д. Во всех этих случаях работодатель обязан не допустить сотрудника к работе.

Таким образом, отпускной стаж считается следующим образом:

1. Устанавливается дата приема на работу.
2. Отсчитывается 12 месяцев с даты приема на работу.
3. Если попадают неучитываемые периоды, то рабочий год сдвигается на количество дней, который пришлись на такие события.
4. Устанавливается дата окончания первого рабочего года.
5. Считается второй рабочий год по тому же алгоритму.
6. Последний месяц зачастую бывает неполным, если в нем отработана половина или более дней, то он считается за полный месяц, если менее половины – то не учитывается.

При расчете не имеет значение, в каком режиме трудился сотрудник – полный рабочий день (неделю) или неполный, на постоянных отношениях или на срочных, посменно или по пятидневной неделе.

#### Пример расчета

Исходные данные:

Семенов принят на работу водителем с 18 апреля 2016 года. Расчет стажа проводится на 24 июня 2019 года.

Ежегодный отпуск составляет 28 календарных дней.

За время работы у Семенова, помимо обычных отработанных дней, были:

* неоплачиваемый отпуск с 1 по 30 июня 2017 года;
* ежегодные оплачиваемые отпуска – с 1 по 28 августа 2017 и с 1 по 28 июня 2018;
* больничные – с 1 по 10 декабря 2018;
* отстранение от работы в связи с окончанием срока действия водительских прав – с 5 по 17 апреля 2019.

Расчет:

Первый рабочий год: с 18.04.2016 по 17.04.2017 – 12 полных месяцев отпускного стажа.

Второй начинается с 18.04.2017 – в это время попадает:

* 30 дней неоплачиваемого отпуска в июне 2017, которые сдвигают дату окончания рабочего года на 16 дней (первые 14 дней входят);
* 28 дней ежегодного отпуска в августе 2017 – включаются.

Второй длится с 18.04.2017 по 04.05.2018 (сдвинут на 16 дней) – 12 месяцев стажа.

Третий начинается с 05.05.2018 – в это время попадает:

* 28 дней ежегодного отдыха в июне 2018 – входят;
* 10 дней больничного в декабре 2018 – входят;
* 13 дней отстранения от работы в связи с несвоевременной заменой водительского удостоверения – не включаются.

Третий длится с 05.05.2018 по 17.05.2019 (сдвинут на 13 дней из-за отстранения) – 12 месяцев стажа.

Четвертый длится с 18.05.2019 по дату проведения расчета 24.06.2019 – 1 полный месяц (5 дней не учитываются).

Итого отпускной стаж за время работы = 12 + 12 +12 + 1 = 37 месяцев.

За каждый месяц положено 2.33 отпускных дня, за отпускной стаж положено = 37\*2.33 = 86,21 дн. (из них использовано 56 к.дн. – по 28 дней отпусков в 2017 и 2018 годах)

Соответственно и в личной карточке работника по форме Т-2 в разделе VIII «Отпуск» в графах 2 и 3 периоды работы будут указываться как: 1) с 18.04.2016 по 17.04.2017; 2) с 18.04.2017 по 04.05.2018; 3) с 05.05.2018 по 17.05.2019; 4) с 18.05.2019 по 24.06.2019 (дата расчета).

Эти же периоды должны указываться и в приказе о предоставлении работнику отпуска.

## ВОПРОС - ОТВЕТ

***1****: Учитель находился в длительном (творческом) отпуске с 1 сентября 2020г. по 30 апреля 2021г. Учитывается ли период нахождения в длительном педагогическом отпуске, предоставленном в порядке ст. 335 ТК РФ, при исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, или можно считать длительный педагогический отпуск сроком до одного года отпуском без сохранения заработной платы? Положен ли ему отпуск летом 2021 года?*

В соответствии со ст. 335 ТК РФ, п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Правила подсчета стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, содержатся в ст. 121 ТК РФ. Так, согласно части первой ст. 121 ТК РФ в отпускной стаж включаются любые периоды времени, когда сотрудник не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность). При этом не включается в отпускной стаж время отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (часть первая ст. 121 ТК РФ).

Согласно п. 7 Порядка, утвержденного приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644, за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). При этом **к отпускам без сохранения заработной платы длительный отпуск не относится, даже если он не оплачивается.** Из ст. 335 ТК РФ следует, что законодатель выделяет длительные отпуска в отдельную категорию, отличную от отпусков без сохранения заработной платы. Порядок предоставления данного вида отпусков имеет значительные отличия от того, который установлен ст. 128 ТК РФ**. Таким образом, длительный отпуск педагогов включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.**

В материалах судебной практики также можно обнаружить подтверждение того, что указанный длительный отпуск не является отпуском без сохранения заработной платы (определение Кемеровского областного суда от 24.04.2012 N 33-3980). Таким образом, по нашему мнению, у работодателя нет оснований исключать период данного отпуска из отпускного стажа работника. Аналогичный вывод содержится в определении Магаданского областного суда от 08.02.2011 N 2-3914/2010.

Кроме того, если педагогический работник захочет уволиться сразу по окончании длительного отпуска, то ему нужно выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск, в том числе за те дни ежегодного отпуска, которые накопились у него за время пребывания в длительном отпуске.

**Нина Ковязина,** заместитель директора департамента медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении Минздрава России (Журнал «Кадровое дело», 08.07.2018).

*2. Работнику-инвалиду полагается 60 дней отпуска без сохранения заработной платы. Если работодатель предоставит ему отпуск без сохранения зарплаты длительностью свыше 14 дней, сдвинется ли в этом случае рабочий период основного отпуска?*

Если инвалиду в соответствии с частью второй статьи 128 ТК РФ в течение года предоставлены 60 календарных дня неоплачиваемого отпуска, то **14 из них включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а 46 – нет**, так как в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается, в том числе, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (часть первая ст. 121 ТК РФ).
Соответственно, если в течение рабочего года сотруднику предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы, то, независимо от того, по какому основанию были предоставлены такие отпуска (по первой или второй части ст. 128 ТК РФ), в подсчет стажа, дающего право на ежегодный отпуск, включается 14 (или менее) календарных дней, проведенных в них. Все остальные дни неоплачиваемых отпусков в таком стаже не учитываются, независимо от количества и порядка предоставления таких отпусков.

Таким образом, в отличие от остальных отпусков, отпуска без сохранения заработной платы, общая продолжительность которых превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, "отодвигают" окончание данного рабочего года.

Формулировка, изложенная в части первой ст. 121 ТК РФ, - "предоставляемых по просьбе работника" - не должна вводить в заблуждение: все отпуска без сохранения заработной платы предоставляются только по просьбе работника, то есть на основании его заявления. Работодатель не вправе оформлять отпуск без сохранения заработной платы, если работник не обращается к нему с соответствующей просьбой. При этом предоставление отпуска без сохранения заработной платы на основании заявления работника в соответствии с частью первой ст. 128 ТК РФ не является для работодателя обязательным. В случаях же, предусмотренных частью второй ст. 128 ТК РФ, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы. Вместе с тем обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы не меняет сути такого отпуска - он остается отпуском без сохранения заработной платы, предоставляемым по просьбе работника.

Вывод о том, что отпуска, указанные в части второй ст. 128 ТК РФ, как и любые отпуска без сохранения заработной платы, учитываются в рабочем году только в части, не превышающей 14 календарных дней, подтверждается и судебной практикой.

***3.*** *Работник в возрасте 65 + с 6 апреля 2020 года по 30 апреля 2021 года находился на больничном в связи пандемией коронавируса. Имеет ли он право на предоставление очередного отпуска летом 2021 года? Если имеет, то как ему необходимо рассчитывать отпускные, ведь заплату он год не получал?*

Согласно ст. 121 ТК РФ: В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством 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 нахождения работника на больничном (независимо по какой причине – болел сам или по уходу за больным ребенком или в связи необходимостью самоизоляции дл работников старше 65 лет) относится к периоду, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.
Таким образом, **данный работник имеет право на предоставление очередного оплачиваемого отпуска в 2021 году.**

Вопрос оплаты отпуска в данном случае регулируется Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922).

Согласно Положению средний дневной заработок для оплаты отпусков (или выплаты компенсации за неиспользованные отпуска) исчисляется за последние 12 календарных месяцев (п.4). При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, если работник получал пособие по временной нетрудоспособности (п.5).

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период (последние 12 месяцев) или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с [пунктом 5](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208761/00737bae76cc5b4913b4eaf35b39060ca04b85be/#dst100030) (например, больничный), средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному (12 мес.) (п.6).

То есть, если работник уходит в отпуск, например, с 1 июня 2021 года, то расчет оплаты больничного нужно будет произвести исходя из заработной платы за май 2021 года и за 11 месяцев, предшествующих периоду нетрудоспособности.

## Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 14 июня 2012 г. № 854-6-1 “О продолжительности стажа работы”

6 августа 2012

Вопрос: Сотрудник работает в учреждении с 18 марта 2011 года, в мае 2012 года он собирается взять отпуск. В 2011 году сотрудник находился в отпуске без сохранения зарплаты 19 дней. Как в данном случае определить период, за который ему полагается отпуск? Верно ли, что стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, - это период работы, который указывают в приказе по форме № Т-6?

Ответ: В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение. Сообщаем следующее.

В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

При этом рабочий год исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю на основании трудового договора.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса РФ.

Так, согласно вышеуказанной статье, в стаж, 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.

Таким образом, если у работника общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составила 19 календарных дней, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не учитываются календарные дни, начиная с 15-го дня.

Если какие-либо периоды времени в соответствии с частью 2 статьи 121 Трудового кодекса РФ не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года «отодвигается» на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

При заполнении приказа о предоставлении отпуска, по унифицированной форме № Т-6, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1, в строке «период работы» указывается рабочий год, за который предоставляется отпуск.

Обращаем Ваше внимание, что Федеральная служба по труду и занятости, в соответствии с п. 5.5.4. Положения о ней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324, осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Информирование и консультирование осуществляется при непосредственном обращении в Роструд работников и работодателей.

Заместитель начальника
правового управления Роструда А.П. Емельянова

1. См. подробно далее в разделе «Вопрос – ответ» [↑](#footnote-ref-1)