ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ 333_1.jpg

**КАЛМЫЦКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 12 / 21**

**Одиннадцать ситуаций по отпускам,**

**о которых важно знать бухгалтеру**

##### ***В процессе работы каждого бухгалтера образовательной организации возникают те или иные вопросы, в том числе при предоставлении и оплате отпусков работникам. В данном информационном бюллетене рассматриваются одиннадцать типичных ситуаций по отпускам, о которых нужно знать бухгалтеру.***

##### 

##### ***Ситуация 1***

***Учитель отработал в школе 9 месяцев (с 1 сентября). Можно его отправить в трудовой отпуск с 1 июня? Если да, то какой продолжительности? Какой размер отпускных у него будет?***

Согласно ст. 122 ТК РФ каждый работник имеет право на оплачиваемый основной ежегодный отпуск **по истечении шести месяцев работы**. В соответствии со ст.334 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, [**продолжительность**](garantF1://85100.1000) **которого устанавливается Правительством Российской Федерации.**

Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 учителю общеобразовательной организации установлена продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска – 56 календарных дней.

**И никто, ни работник, ни работодатель, не вправе изменить продолжительность трудового отпуска педагога, установленную Правительством РФ!**

# Отпускные работнику следует рассчитывать по общим правилам, установленным в статье 139 ТК РФ, - исходя из его средней заработной платы. Она рассчитывается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922. При этом отпускные работнику выплачиваются без всяких изъятий, из расчета полной продолжительности отпуска и не могут исчисляться пропорционально отработанному времени, как это было до 1 февраля 2002 г. Таким образом, часть выплаченных ему отпускных будет являться авансом за предстоящую работу в организации.

***Ситуация 2***

***Учитель отработал 9 месяцев (с 1 сентября). Можно его отправить в трудовой отпуск с последующим увольнением с 1 июня? Если да, то какой продолжительности? Какой размер отпускных у него будет?***

Как и «обычный» трудовой отпуск, **отпуск с последующим увольнением не может предоставляться сотруднику пропорционально отработанному времени**, **а только в полном объеме.** Однако если рабочий год не был отработан полностью, то фактически оплачены данному работнику будут только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении ([Письмо](garantF1://12061693.0) Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1). Иными словами, отпуск предоставляется, к примеру на 56 календарных дней, из которых **отпускные выплачиваются пропорционально отработанному времени.**

***Ситуация 3***

***Работник увольняется до конца рабочего года, отпуск за который он уже отгулял авансом. Можно ли удержать у него отпускные за неотработанные дни?***

Если работник увольняется до конца рабочего года, отпуск за который он уже отгулял авансом, то **возможность удержать отпускные за неотработанные дни есть** ([ст. 137 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=283591&dst=100931&demo=1)). Целью удержания сумм отпускных именно из зарплаты работника является погашение его задолженности работодателю, ибо эти суммы работником не заработаны. Но не во всех случаях и не всегда в полной сумме. В некоторых случаях, прямо перечисленных в ТК РФ, удерживать отпускные за неотработанные дни отпуска нельзя. Например, при прекращении трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата организации ([п. 2 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=283591&dst=497&demo=1), [ст. 137 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=283591&dst=100931&demo=1)). НДФЛ и взносы с отпускных в этих ситуациях корректировать не нужно.

Руководитель должен издать приказ (распоряжение) об удержании неотработанных отпускных из выплат, причитающихся работнику при окончательном расчете. Причем согласия работника на такое удержание не требуется ([ст. 137 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=283591&dst=100931&demo=1)). Просто нужно ознакомить его под роспись с приказом об удержании.

Однако Трудовым кодексом установлено ограничение: в общем случае **удержать можно не более 20%** от выплачиваемой работнику при окончательном расчете суммы на руки, то есть за вычетом НДФЛ ([ст. 138 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=283591&dst=100943&demo=1); [Письмо Минздравсоцразвития от 16.11.2011 № 22-2-4852](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=142786&demo=1)). И если долг укладывается в это ограничение, никаких проблем нет.

А вот если долг по отпускным превышает указанный предел, организация не имеет права удерживать сумму превышения.

Тогда можно:

•или попросить работника погасить долг добровольно. Для этого он должен написать заявление о том, что согласен на удержание всего долга за неотработанные дни отпуска из суммы, выплачиваемой ему при окончательном расчете. Как указал Роструд, при наличии такого заявления речь идет уже не об удержании, а о волеизъявлении работника распорядиться начисленной заработной платой ([Письмо Роструда от 26.09.2012 № ПГ/7156-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=117836&demo=1)). При этом работник не может быть принужден к внесению сумм в организацию, в том числе, например, посредством задержки выдачи трудовой книжки, оформления увольнения и т.п. За любые задержки оформления процедуры увольнения работодатель несет материальную ответственность в порядке статьи 234 ТК РФ.

•или договориться с работником о добровольном возврате в кассу организации переплаченной суммы отпускных.

Если работник отказывается вернуть долг добровольно, взыскать его через суд невозможно. Верховный суд РФ неоднократно указывал, что в законодательстве нет оснований для судебного взыскания с работника, использовавшего отпуск авансом, задолженности за неотработанные дни отпуска, если работодатель при расчете не смог произвести удержание из-за недостаточности причитающихся при увольнении сумм ([Определения ВС от 12.09.2014 № 74-КГ14-3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=407731&demo=1), [от 14.03.2014 № 19-КГ13-18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=386113&demo=1), [от 25.10.2013 № 69-КГ13-6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=363614&demo=1)).

***Ситуация 4***

***Отзываем сотрудника из отпуска в связи с производственной необходимостью. Должен ли он вернуть отпускные?***

Сотрудник отозван из отпуска и приступил к выполнению своих обязанностей. Ему начисляется заработная плата за эти дни, которые ему уже оплатили ранее в качестве отпуска. Выходит, что возникает переплата отпускных, а значит, требуется перерасчёт.

Кроме того, согласно ч.2 ст.125 ТК РФ неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

**Существует два варианта развития дальнейших событий:**

**1*. Начало неиспользованной части отпуска приходится на тот же месяц, в котором был первоначально предоставлен отпуск?***

**(например, с 10 июня ушел в отпуск, с 15 июня отозвали на неделю, потом с 22 июня ушел догуливать отпуск). Тогда никаких удержаний и корректировок НДФЛ не нужно делать.**

**2. *Е****сли выплата отпускных и отзыв работника из отпуска приходится на два отчетных периода.* Например, неиспользованная часть предоставляется уже в следующем месяце или присоединятся к отпуску в следующем году), то существуют официальные разъяснения, согласно которым в такой ситуации организация — налоговый агент производит перерасчет суммы отпускных и, соответственно, удержанной ранее суммы НДФЛ ([Письма ФНС России от 24.10.2013 N БС-4-11/190790](https://www.klerk.ru/doc/488213/), [от 09.04.2012 N ЕД-4-3/5888@](https://www.klerk.ru/doc/273797/)).

**И здесь снова 2 варианта развития событий:**

1. Сотрудник *согласился вернуть часть отпускных или разрешил зачесть этот остаток в счёт заработной платы***.** При любом варианте бухгалтеру нужно **получить письменное согласие от работника на добровольный возврат суммы** отпускных за неиспользованные дни отпуска в кассу или на зачёт отпускных в счёт заработной платы. Работодатель в одностороннем порядке не вправе удержать ранее выплаченные отпускные за те дни, которые работник не будет находиться в отпуске. Статья 137 ТК РФ установила перечень оснований для удержаний из заработной платы работника, такого основания, как отзыв из отпуска, в этой статье нет. Расширительному толкованию данный перечень не подлежит. В связи с чем, возврат работником отпускных сумм может быть осуществлен работодателем, только если работник не возражает.

2. Сотрудник отказывается возвращать часть суммы полученных ранее отпускных. Такое его решение ставит в тупик работодателя, так как **нельзя в одностороннем порядке удержать сумму отпускных из зарплаты или зачесть в оплату будущего отпуска.** Роструд неоднократно в своих ответах на обращения бухгалтеров или кадровиков на сайте [онлайнинспекция.рф](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/) указывал, что при уходе сотрудника в следующий ежегодный отпуск нужно произвести перерасчёт суммы отпускных (которые были ранее), исходя из среднего заработка работника за последние 12 календарных месяцев, предшествующих дате нового отпуска и выплатить ему разницу.

Однако нужно иметь в виду, что такие действия могут привести к спорной ситуации. Так как такой пересчёт и выплату разницы можно приравнять к удержанию в одностороннем порядке.

Кроме того, бывают ситуации, когда работодатель не считает нужным выполнять перерасчёт отпускных (в случае отзыва из отпуска), а просто отправляет сотрудника в отпуск без сохранения зарплаты. Такое ведение дел неправомерно и может привести к штрафу за нарушение трудового законодательства!

***Ситуации 5 - 7***

***Один сотрудник ОО временно замещает другого сотрудника этой же должности, ушедшего в отпуск, без освобождения от своей основной работы? Какая ему положена доплата, если это:***

***- тех.персонал?***

***- учитель?***

***- воспитатель ДОУ?***

1) Тех.персонал: Доплаты за совмещение должностей, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, являются выплатами компенсационного характера. Статьей 151 ТК РФ за выполнение этой дополнительной работы предусмотрена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Согласно Постановлению Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. № 40-П эта доплата **должна «садиться» сверх МРОТ** (а в безводной местности на нее еще и рассчитывается РК).

# 2) Учитель: Так как данная замена осуществляется менее 2-х месяцев, то оплата будет почасовой. Эта работа не будет ни совмещением, ни совместительством в силу ч.2 Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» как педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год. То есть у учителя просто временно увеличивается его педагогическая нагрузка, но при этом общая педнагрузка не должна превышать 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

# 3) Воспитатель: Т.к. у воспитателя приказом Минобра РФ № 1601 установлена педнагрузка 36 часов в неделю за ставку зарплаты, то они не подпадают под постановление Минтруда № 41, то есть все, что сверх 36 часов будет внутреннее совместительство. А согласно ст.285 ТК РФ оплата труда совместителей осуществляется согласно установленной системе оплаты труда (оклад, компенсационные, стимулирующие), пропорционально отработанному времени.

***Ситуация 8***

***Сотрудник, отгуляв половину трудового отпуска, написал заявление об увольнении. Можем мы его уволить? Если да, то когда – во время отпуска, в последний день отпуска, в первый день после отпуска и пр.? Сколько он должен вернуть отпускных? Положены ли ему какие-либо дополнительные выплаты или компенсации?***

**Уволиться по собственному желанию в период отпуска (как и во время больничного) закон не запрещает**. Такой запрет предусмотрен лишь для увольнения по инициативе работодателя, то есть по статье 81 ТК РФ. Работник же вправе написать заявление об увольнении, будучи в отпуске, или до отпуска написать заявление на увольнение в период отпуска. Если работник хочет подать заявление об увольнении, находясь в отпуске, отзывать его из отпуска не требуется. Увольнение производится в общем порядке – через две недели (даже при условии, что сотрудник еще находится в отпуске). Исключением из правила являются случаи, когда продолжение работы невозможно и сотруднику необходимо уволиться во время отпуска по собственному желанию без отработки. Это может быть поступление в учебное заведение, пенсия. В этом случае работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в указанный в заявлении срок (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

Если сотрудник решил покинуть организацию в более ранний срок без уважительных причин, то такое возможно только по соглашению с работодателем.

Отпускные он возвращать не должен, если отпуск ему не предоставлялся авансом.

За отгулянную половину отпуска мы должны начислить ему компенсацию за неиспользованный отпуск, т.к. период трудового отпуска включается в отпускной стаж (ст.121 ТК РФ).

***Ситуация 9***

***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.

***Ситуация 10***

***Каковы дальнейшие последствия и расчеты с работником, если он заболел во время:***

***- трудового отпуска?*** (Например, сотрудник, отгуляв трудовой отпуск, вышел на работу и после этого предоставил работодателю лист нетрудоспособности, согласно которому он во время отпуска болел 10 дней. Должны мы ему оплатить больничный?).

Ч. 1 ст.124 ТК РФ «Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, **определяемый работодателем с учетом** пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника».

На основании п. 8 ст. 6 Закона №255-ФЗ, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу **за все календарные дни**, включая выходные и праздничные дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности.

В связи с этим в случае заболевания (травмы) работника и представления им к оплате листка нетрудоспособности, оформленного в установленном порядке, ежегодно оплачиваемый отпуск должен быть продлен на количество календарных дней временной нетрудоспособности (с учетом выходных и праздничных дней), совпавших с периодом отпуска, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок (Письмо ФСС от 05.06.2007г. №02-13/07-4830).

***- учебного отпуска?***

В [п.1 ст.9 Закона 255-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/7f5844361d5c2c96cb0654333298803bb0eeddd0/) ["Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/)  говорится, что нетрудоспособность **не оплачивается** при нахождении заболевшего **в периоде освобождения от труда с сохранением заработка или без такового** в соответствии с законодательством. Исключением из этого правила является только ежегодный трудовой отдых. То есть больничный во время учебного отпуска не оплачивается. Если работник хочет получить пособие, он должен прервать учебный отпуск, а после больничного может возобновить. Но период учебного отпуска, в отличие от трудового, не продлевается.

Если больничный лист открыт в момент нахождения в учебном отпуске, а закрыт после его окончания, то работодатель обязан произвести оплату только за те дни нетрудоспособности, что пришлись на время после завершения учебного отпуска.

***- трудового отпуска с последующим увольнением?***

Общее правило, согласно которому ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен (или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника) в случае временной нетрудоспособности сотрудника (ч.1 ст.124 ТК), при предоставлении отпуска с последующим увольнением применению не подлежит.

В [письм](garantF1://12061693.15)е Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1 разъяснено, что за время болезни, наступившей в период отпуска с последующим увольнением, работодатель обязан заплатить работнику пособие по временной нетрудоспособности. Но при этом **отпуск на количество дней болезни не продлевается.**

***- отпуска без сохранения заработной платы?***

Бывает трудящийся уходит в отпуск без содержания и заболевает в этот период, а после выхода на работу предъявляет листок нетрудоспособности, открытый во время этого отпуска. Что делать в такой ситуации?

**Больничный во время отпуска без сохранения зарплаты не оплачивается.** Это правило предусмотрено 9 статьей 255-го федерального закона. Но как быть, если часть времени болезни работника выходит за период его отпуска? Ведь, как известно, первые 3 дня оплачиваются за счет работодателя, а последующие за счет ФСС.

Согласно пункту 28 Порядка выдачи и оформления листков нетрудоспособности, включая порядок формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа (утв.приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 1 сентября 2020 года № 925н).  **При наступлении временной нетрудоспособности в период отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет листок нетрудоспособности выдается (формируется) со дня окончания указанных отпусков в случае продолжающейся временной нетрудоспособности.**

Однако так бывает не всегда. По разным причинам больничный открывается в период «административного» отпуска. Это может произойти, потому что врачи не знают об отпуске трудящегося, а он может не сообщить им об этом. В этом случае больничный полностью или частично приходится на дни, которые не оплачиваются.

Если во время отпуска за свой счет сотрудник заболеет, и болезнь полностью придется на время отдыха, то организация не выплачивает работнику пособие. Больничный оплачивается полностью, если работник прервет отпуск и руководство одобрит такое решение. Больничный оплачивается частично в том случае, если сотрудник заболел во время отпуска, а выздоровел уже после его окончания. В такой ситуации пособие начисляют с первого дня предполагаемого выхода на работу до дня, когда сотрудник выздоровел.

***Ситуация 11***

***Сотрудник занимает две должности – основную и по совместительству – с разной продолжительностью отпусков (например, воспитатель и тьютор в детском саду). Как ему оформить и оплатить отпуск?***

Вопрос о предоставлении отпуска при работе по совместительству отражен в ст. 286 ТК РФ, согласно которой 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.

Однако бывают обратная ситуация, когда отпуск по основной должности короче отпуска по совместительству (например, воспитатель (42к.д.) и тьютор (56к.д.) в детском саду).

Законодательство не регламентирует порядок предоставления сотруднику-совместителю ежегодного отпуска в рассматриваемой ситуации. Представляется, что по аналогии с общим правилом предоставления отпусков совместителям работодатель по основному месту работы **может** предоставить сотруднику отпуск за свой счет. Вместе с тем, предоставлять такой отпуск основной работодатель **не обязан, поскольку это не предусмотрено законодательством**. Поэтому если он откажет сотруднику в отпуске без сохранения заработной платы, то последнему нужно будет по окончании основного ежегодного отпуска выйти на основное место работы. А на работу по совместительству выйти уже по окончании дополнительного отпуска.

Следует учесть, что сотрудник может на работе по совместительству заявить о замене части ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, соответствующей денежной компенсацией. При этом работодатель по совместительству **может, но не обязан** предоставлять такую компенсацию (ст. 126 ТК РФ).