

Журнал "Главбух" № 11/2012

Сотрудники любят прибавлять отпуск к праздникам. Например, отдыхать между 1 и 9 мая или вот вдогонку к 12 июня. Но работнику в таком случае не всегда понятно, когда ему выходить на работу и сколько отпускных он получит. Чтобы вам не тратить время на разъяснения, выдайте сотруднику, решившему удлинить отпуск за счет праздников, эту памятку. В ней он найдет готовые ответы на свои вопросы.

Вопрос 1. Продлят ли мне отпуск, если на него выпадут праздничные дни?

Тут все зависит от того, как вы обозначите период отпуска в своем заявлении: общим количеством дней отдыха или же датами его начала и окончания. Предположим, вы берете отпуск с 4 по 17 июня (всего на 14 дней). В этот промежуток времени, как вы знаете, попадает нерабочий праздничный день 12 июня. И вот какие варианты у вас есть.

Вариант первый. В заявлении вы пишете: «Прошу предоставить мне отпуск на период с 4 по 17 июня». В таком случае на работе вы должны будете появиться 18 июня. А оплатят вам 13 дней отпуска. Хотя отдыхать вы будете, как и рассчитывали, полные две недели (то есть 14 дней). Почему так?

Дело в том, что праздничные нерабочие дни в число дней отпуска не входят и их не оплачивают. Но не переживайте, этот лишний день никуда не пропадет и вы сможете отгулять его в рамках следующего отпуска.

Вариант второй. Фраза в заявлении у вас такая: «Прошу предоставить мне отпуск с 4 июня на 14 календарных дней». Тогда на работу вы выйдете уже 19 июня, то есть в действительности будете отдыхать на один день больше. А оплатят вам 14 дней, о которых вы заявили.

Так что если вам в отделе кадров дали стандартную форму заявления и там требуется вписать просто даты начала и окончания отпуска (то есть первый вариант), будьте готовы получить отпускных меньше. Это в том случае, когда период отдыха захватывает праздники.

И не смешивайте оба варианта! То есть не пишите: «Прошу предоставить мне отпуск на период с 4 по 17 июня на 14 календарных дней». Так вы только запутаете бухгалтерию: сколько же дней вам оплачивать. В итоге вас попросту попросят переписать заявление.

Вопрос № 2. Как отразится на длительности отпуска перенос выходных по стране?

Допустим, вы идете в отпуск на 28 календарных дней с 14 мая. То есть, по идее, вы должны начать работать 11 июня. Но в 2012 году этот день — выходной, а рабочей является суббота 9 июня. Так решили в Правительстве РФ. «Когда же выходить на работу и сколько дней отпуска мне в итоге оплатит компания?» — спросите вы.

Так вот, на работу вы выйдете в среду — 13 июня, поскольку 11 и 12 июня объявлены выходными по всей стране. Но ни 11-е, ни 12-е в число дней вашего отпуска не войдут. Вам оплатят только 28 календарных дней отдыха.

И что приятно: отработать за ставшую рабочей субботу 9 июня вам не придется. Для этого нет никаких оснований. И не важно, что вы отдыхали и 9, и 11 июня.

Еще по этой теме:

- ответы на шесть спорных вопросов, которые могут возникнуть по отпускам (материал, подготовленный экспертами журнала «Кадровое дело»);

- какой документ обезопасит расходы вашей компании на отпускные;

- сколько получают бухгалтеры, рассчитывающие отпускные работникам? Обзор зарплат.

Вопрос № 3. Какую зарплату я получу, если в месяце отпуска есть праздники?

Как мы уже говорили, праздники в число дней отпуска не входят и их вам не оплачивают. А чем больше вы отдыхаете, тем меньше получаете заработной платы. Поэтому выгоднее всего идти в отпуск в те месяцы, в которых больше рабочих дней. То есть когда праздников нет. Ведь в этом случае отработанных дней у вас будет больше, а вместе с тем и больше сумма зарплаты.

Покажем на примере, в чем разница. Представьте, что вы идете в отпуск в январе и в августе 2012 года.

Пример. Как влияет на получаемую общую сумму количество рабочих дней в месяце

Отпуск в январе

Вы взяли отпуск в период с 10 по 29 января 2012 года, то есть на 20 календарных дней. 2011 год (для бухгалтера — это расчетный период) вы отработали полностью. Допустим, ваш оклад в течение этого времени не менялся и был равен 30 000 руб. Тогда сумма отпускных составит:

$30\,000 \text{ руб.} \cdot 12 \text{ мес.} : 12 \text{ мес.} : 29,4 \text{ дн.} \cdot 20 \text{ дн.} = 20\,408,16 \text{ руб.}$

Кроме этой суммы вам полагается еще заработок за два отработанных дня в январе. Он составит 3750 руб. ($30\,000 \text{ руб.} : 16 \text{ дн.} \cdot 2 \text{ дн.}$). Всего за январь у вас получится 24 158,16 руб. ($20\,408,16 + 3750$). Как видите, заметно меньше оклада.

Отпуск в августе

Теперь предположим, что в отпуск вы пойдете с 7 по 26 августа на тот же срок — 20 календарных дней. При сохранении тех же условий вам начислят ту же сумму отпускных — 20 408,16 руб.

Но кроме этого вам полагается еще и зарплата за девять отработанных в августе дней. Эта сумма составит 11 739,13 руб. (30 000 руб. / 23 дн. 9 дн.). А всего получается 32 147,29 руб. (20 408,16 + 11 739,13), что даже больше оклада.

Как вы увидели на примере, разница очень существенна. Происходит это оттого, что при окладной системе оплаты труда заработок за месяц не зависит от того, сколько рабочих дней в месяце — 16 или 23.

Но если все рабочее время данного месяца вы отдыхаете, то, кроме отпускных, начислять вам будет нечего. Если же в месяце есть еще и отработанные дни, то общая сумма за этот месяц возрастает, и порой значительно.

Вопрос □ 4. Можно ли попросить отпуск только на рабочие дни?

Да, конечно. По закону вы вправе разбивать отпуск на любые части. Главное, чтобы одна из них была не меньше 14 (!) календарных дней. Остальные могут быть хоть по паре дней. Поэтому вы вправе просить пять дней законного отдыха с понедельника по пятницу. Или вот в случае с июньскими праздниками можете написать заявление на три рабочих дня — с 13 по 15 июня, а фактически отдыхать вы будете восемь дней — с 10 по 17 июня (с учетом того, что 9 июня в этом году — рабочая суббота).

Если же ваш отпуск начинается, например, в четверг, а заканчивается в среду и вы хотите исключить выходные из отпускных дней, придется написать два заявления. Первое — на четверг и пятницу, а второе — на понедельник—среду следующей недели.

Только хотим предупредить. В бухгалтерии или в отделе кадров вам все же могут отказать в таком произвольном делении отпуска. И спорить тут смысла нет. Дело в том, что делить отпуск на части Трудовой кодекс РФ разрешает только по соглашению сторон. То есть на два дня отпуска должны быть согласны и вы, и ваше начальство.