

Журнал Главбух

За время своей работы сотрудник может уходить в разные отпуска: оплачиваемые или за свой счет. Как это изменит количество дней отдыха, которые ежегодно полагаются работнику? Читайте об этом в статье, которую подготовили наши коллеги из журнала «Зарплата».

Отпускным будем называть стаж работы, дающий право на определенное количество календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

Отпускной стаж и рабочий год

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 ТК РФ) предоставляется работнику за каждый рабочий год (ч. 1 ст. 122 ТК РФ).

Продолжительность рабочего года исчисляется со дня поступления на работу. За каждый месяц рабочего года работнику предоставляется 2,33 календарного дня (28 календ. дн. : 12 мес.) ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Начало и окончание рабочего года определяются для каждого работника индивидуально. Первый рабочий год — 12 месяцев со дня поступления сотрудника на работу к данному работодателю. Второй, третий и т. д. рабочие годы исчисляются со дня, следующего за днем окончания предыдущего рабочего года.

Учет отпускного стажа

Работодатель обязан вести учет периодов времени, за которые работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Они отражаются в приказе о предоставлении отпуска (форма № Т-6), личной карточке (форма № Т-2) и лицевом счете работника (форма №Т-54).

Еще по этой теме:

Ответы на самые интересные вопросы о зарплатных документах

Например, у работника, принятого в компанию 1 февраля 2011 года, первый рабочий год истекает 31 января 2012 года, второй начинается 1 февраля 2012 года и заканчивается 31 января 2013 года.

Однако срок начала следующего рабочего года может сдвигаться, если у работника были периоды, исключаемые из отпускного стажа (ч. 2 ст. 121 ТК РФ). Далее мы рассмотрим, какие отпускные периоды исключаются, а какие учитываются при определении отпускного стажа работника.

Какие виды отпусков может взять работник

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, Трудовым кодексом предусмотрены:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за работу во вредных условиях труда, за работу в районах Крайнего Севера, для лиц, пострадавших в результате аварии на ЧАЭС и др.) (ст. 116 ТК РФ);
- отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);
- отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);
- оплачиваемый и неоплачиваемый учебный отпуск (ст. 173 — 176 ТК РФ);

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет (ст. 256 ТК РФ);

- отпуск работнику, усыновившему ребенка (ст. 257 ТК РФ).

Право на использование первого отпуска

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. К этому моменту он еще не заработал отпуск полной продолжительности (28 календ. дн. : 12 мес. x 6 мес.). Незаработанные календарные дни отпуска предоставляются и оплачиваются работнику авансом, если он реализовал свое право на отпуск, подав заявление.

Еще по этой теме:

Все, что вы хотели знать про отпускные, — «горячая линия» с Рострудом

□ Отпуска, не влияющие на отпускной стаж

В отпускной стаж входит, в частности, время (ч. 1 ст. 121 ТК РФ):

- ежегодных оплачиваемых отпусков;

- отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в рабочем году.

Работнику могут предоставляться отпуска, прямо не поименованные в части 1 статьи 121 ТК РФ, но учитываемые в отпускном стаже:

- отпуск по беременности и родам;
- отпуск при усыновлении ребенка;
- оплачиваемый учебный отпуск.

Таким образом, если сотрудник в течение своего рабочего года брал такие отпуска, время нахождения в них засчитывается в отпускной стаж.

Когда дата окончания рабочего года сдвигается

Время начала очередного отпуска сдвигается, если у сотрудника в течение рабочего года были периоды, не включаемые в отпускной стаж. К таким периодам относится, в частности, время отпусков (ч. 2 ст. 121 ТК РФ):

- за свой счет, превышающее 14 календарных дней в рабочем году;
- по уходу за ребенком.

Время отпуска в отпускной стаж включается, а при расчете отпускных исключается

Время пребывания работника в отпусках, включаемых в отпускной стаж, исключается из

расчетного периода для исчисления отпускных (подп. «а» п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Нахождение работника в таких отпусках продлевает его рабочий год.

Отпускной стаж и отпуск за свой счет

Если работник берет отпуск за свой счет более чем на 14 календарных дней либо несколько отпусков, общая продолжительность которых в рабочем году превысила 14 календарных дней, окончание рабочего года отодвинется на количество календарных дней отпуска без сохранения заработной платы, превышающее 14 дней.

Пример 1

Сотрудник устроился на работу 23 мая 2011 года. Он дважды брал отпуск за свой счет — с 1 по 11 сентября 2011 года и с 13 по 19 февраля 2012 года. Общая продолжительность отпусков составила 18 календарных дней. На какую дату приходится окончание первого рабочего года?

Решение

При прочих равных условиях первый рабочий год должен был закончиться 22 мая 2012 года. Но из 18 календарных дней неоплачиваемых отпусков в стаж, дающий право на ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней, включаются только 14 календарных дней, а 4 дня из отпускного стажа исключаются. Следовательно, дата окончания первого рабочего года у работника сдвинется на 4 календарных дня (18 календ. дн. – 14 календ. дн.) и он закончится 26 мая 2012 года.

Таким образом, для того чтобы количество дней отпуска за свой счет в течение года не влияло на стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, оно не должно превышать 14 календарных дней.

Отпускной стаж и отпуск по уходу за ребенком

В отличие от отпуска по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет не входит в отпускной стаж.

Рассмотрим, как определить дату окончания рабочего года сотрудницы, если она находилась сначала в отпуске по беременности и родам, а затем в отпуске по уходу за ребенком.

Пример 2

Сотрудница работает в организации с 1 февраля 2011 года. Ежегодный отпуск она ни разу не использовала.

С 22 июля по 8 декабря 2011 года она находилась в декретном отпуске, а затем с 9 декабря 2011 года взяла отпуск по уходу за ребенком. С 1 марта 2012 года она вышла на работу на неполный рабочий день, а 31 мая 2012 года уволилась.

Необходимо определить, за сколько дней неиспользованного отпуска работнице положена компенсация.

Решение

Первый рабочий год сотрудницы, за который ей положен ежегодный отпуск, - с 1 февраля 2011 года по 31 января 2012 года. Но в отпускной стаж не будет включен отпуск по уходу за ребенком - с 9 декабря 2011 года по 29 февраля 2012 года. Общая продолжительность отпуска по уходу - 83 календарных дня.

На первый рабочий год из них приходится 54 календарных дня (с 9 декабря 2011 года по 31 января 2012 года). Значит, окончание первого рабочего года сотрудницы из-за использования отпуска по уходу за ребенком сдвигается на 25 марта 2012 года.

Но еще 29 календарных дней (83 календ. дн. – 54 календ. дн.) отпуска по уходу сдвигают начало второго рабочего года.

Следовательно, второй рабочий год начнется 24 апреля 2012 года.

До момента увольнения во втором рабочем году работница отработает один месяц (с 24 апреля по 23 мая 2012 года) и восемь календарных дней (с 24 мая по 31 мая 2012 года). Для определения количества неиспользованных дней отпуска за второй рабочий год восемь календарных дней отбрасываем, так как это меньше половины месяца.

Следовательно, при увольнении сотруднице нужно будет выплатить компенсацию:

- за первый рабочий год - за 28 календарных дней отпуска (28 календ. дн. : 12 мес. x 12 мес.);

- за второй рабочий год - за 2,33 календарных дня (28 календ. дн. : 1 мес.).

Общее число дней неиспользованного отпуска для расчета компенсации - 30,33 календ. дн.

Отпускной стаж и неполное рабочее время молодой мамы

Если сотрудница вышла на работу на неполный рабочий день и при этом оформила отпуск по уходу за ребенком, период работы включается в отпускной стаж (ст. 93 и ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

Работница уходит из одного декретного отпуска в другой

К моменту ухода в декрет у работницы нет неиспользованных отпусков. Находясь в отпуске по уходу за ребенком, она собралась в новый декрет, но перед этим хотела бы отгулять отпуск.

В такой ситуации работница не имеет права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Отпуск может предоставляться в любое время рабочего года (ч. 4 ст. 122 ТК РФ). Но в этом случае рабочий год, за который он может быть предоставлен, еще не начался.

*Статья подготовлена по материалам
наших коллег из журнала «Зарплата»*