

Согласно ст. 114 ТК, право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции РФ вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору.

Это означает, что, только заключив трудовой договор, работник вправе требовать от работодателя предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с действующим законодательством.

Гарантированное Конституцией РФ право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск конкретизируется в гл. 19 ТК.

Лица, работающие по трудовому договору, приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, у какого работодателя они трудятся (организация - юридическое лицо; индивидуальный предприниматель; работодатель - физическое лицо),

степени занятости (полное или неполное рабочее время),

места выполнения трудовых обязанностей (в организации, дистанционно или на дому),

формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, о работе по совместительству, для выполнения сезонной работы, работы у работодателя - физического лица, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников (см. коммент. к ст. ст. 286, 291, 295, 305).

За время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Это одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации).

Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор (см. коммент. к ст. ст. 80, 81).

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:

- 1) ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст. 115 ТК);
- 2) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК).

В соответствии со ст. 116 ТК ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (см. коммент. к ст. 117);
- имеющим особый характер работы (см. коммент. к ст. 118);
- с ненормированным рабочим днем (см. коммент. к ст. 119);
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см. коммент. к ст. 321).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам и в других случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Так, педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (см. коммент. к ст. 335).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет.

При наличии производственных и финансовых возможностей работодатели вправе предоставлять дополнительные отпуска тем или иным категориям работников и в других случаях. Условия и порядок предоставления таких отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Согласно ст. 114 ТК, штатным работникам ежегодно предоставляются очередные отпуска. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть представлен и до истечения 6 месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года.

Отпуск предоставляется в соответствии с очередностью, установленной в данной организации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно определяется администрацией предприятия, которая оформляется в виде графика отпусков и составляется на календарный год.

При составлении графика учитывают действующее законодательство, специфику деятельности организации и пожелания работника. График отпусков представляет собой сводный график.

Трудовым законодательством установлен основной отпуск в размере 28 календарных дней. Кроме этого, может быть предоставлен удлиненный отпуск.

Согласно ст. 334 ТК, удлиненный отпуск предоставляется педагогическим работникам и согласно ст. 267 ТК, удлиненный отпуск предоставляется работникам моложе 18 лет.

В ст. 122 ТК прописан порядок предоставления отпусков. 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.

До истечения шести месяцев, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом, например:

-мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК);

-работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время, а следовательно, и авансом (см. коммент. к ст. 123).

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.

Согласно ст. 121 ТК в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включают:

1. Время фактической работы.
2. Время, когда работник фактически проработал или не работал, но за ним сохранилось место работы или должность.
3. Время вынужденного прогула, при незаконном увольнении работника или отстранение от работы с последующим восстановлением на прежней работе.
4. Период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр или обследование не по своей вине.

Продолжительность полагающегося работнику ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена в т.ч. и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным.

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включают:

1. Отпуск за свой счет, если он превышает 14 дней в течение одного календарного года.
2. Отпуск по уходу за ребенком.
3. Время прогула без уважительной причины.

Стаж работы, дающий права на ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда, включают только фактически отработанное время в таких условиях время.

Необходимо отметить, что замена отпуска компенсацией не допускается. Только часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена компенсацией.

Говоря о денежной компенсации, необходимо отметить, что в случае, если работник увольняется, то ему можно выплатить компенсацию за все не отгулянные отпуска. В такой ситуации заставлять работника отдыхать по 28 календарных дней за каждый положенный

ему отпуск нельзя, хотя при желании он имеет право взять отпуск с последующим увольнением.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда не допускается.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованный, в связи с этим отпуск или его часть, должна быть представлена работнику в удобное для него время и в течение текущего рабочего года или отпуска.

При расчете отпускных, необходимо руководствоваться положением об особенностях порядка исчисления средней з.п., утвержденным постановлением правительства РФ от 24.12.2007г. за № 922, а также нормами трудового кодекса в частности ст. 139 ТК.

Согласно ст. 139 ТК, отпускные и компенсации за неиспользованный отпуск рассчитывают исходя из среднего заработка работникам за последние 12 календарных месяцев.

Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка. Порядок исчисления среднего заработка одинаков как для оплаты основных и дополнительных отпусков, так и для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Правила исчисления среднего заработка, в т.ч. и за отпуск, установлены ст. 139 ТК (см. коммент. к ней).

При этом в состав среднего заработка включают все выплаты, предусмотренные системой ОТ в частности:

1. З.п., начисленную работнику по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам.
2. Разницу должностных окладов работников, перешедших на ниже оплачиваемую работу или должность.
3. Надбавки и доплаты, включая за классность, выслугу лет, совмещение профессий, за разряд
4. Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы, условиями труда, таких как: работу во вредных и тяжелых условиях труда, работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за работу в многосменном режиме, сверхурочные работы
5. Премии и вознаграждения, включая годовые премии и премии за выслугу лет
6. Прочие выплаты, которые предусмотрены системой оплаты труда

#### **Выплаты, которые не учитываются в расчете отпускных**

Не включаются в базу по отпускным доходы, начисленные в дни, которые не формируют расчетный период:

- больничные;
- оплата простоев;
- средний заработок, сохраняемый за работником на время командировки;
- матпомощь;
- предыдущие отпускные;
- проценты по вкладам и дивиденды и т. д.

#### **Расчет отпускных в 2022 году**

Расчет отпускных в 2022 году имеет свои нюансы.

### **Определяем расчетный период**

Расчет отпускных в 2022 году начинается с определения расчетного периода. Он составляет год – 12 месяцев. Но на практике часто встречаются ситуации, когда сотрудник уходит в отпуск, отработав на предприятии всего несколько месяцев или даже недель. Какой период для начисления отпускных брать в этом случае?

Сотрудник проработал в компании несколько лет. Он собирается реализовать свое право на ежегодный оплачиваемый отпуск – уйти на отдых с 28 марта 2022 года. Расчетный период по нему посчитать просто – это предшествующие дате отпуска 12 месяцев. В нашем примере в расчет берутся дни с 1 марта 2021 года по 28 февраля 2022 года.

Рассмотрим другую ситуацию. Сотрудник трудится в компании с 15 сентября 2021 года, а в отпуск планирует уйти с 28 марта 2022 года. В этом случае бухгалтер включает в расчет месяцы с даты трудоустройства работника и по отпускной месяц – с 15.09.2021 до 28.02.2022.

Бывает, что человек отправляется в отпуск, не отработав на предприятии полный месяц. Допустим, сотрудник трудоустроился 01.03.2022, а с 28.03.2022 уже уходит в отпуск. Расчетный период в такой ситуации включает все отработанные трудящимся дни – с 1 по 27 марта.

Случается и так, что у сотрудника нет заработка за предшествующие отпуску 12 месяцев, хотя он числится в штате предприятия несколько лет. Тогда бухгалтер берет для исчисления отпускных ближайший к дате отпуска период из 12 месяцев.

### **Как рассчитать отпускные**

Порядок расчета отпускных в 2022 году предполагает исключение из расчетного периода отдельных временных отрезков. Так, при определении размера выплат к отпуску не учитываются следующие дни:

- периоды сохранения за работником среднего заработка: командировка, отпуск, в том числе и отпуск за свой счет;
- дни получения соцпособий: больничный, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за детьми, свободные дни для ухода за инвалидами;
- простои по вине организации или вследствие форс-мажорных обстоятельств, организованные забастовки на предприятии, участником которых сотрудник не является;
- карантин – нерабочие дни с сохранением заработка.

Особые трудности вызывает учет некоторых периодов 2021 года. В то время многие находились на карантине либо трудились дистанционно. Нужно ли брать эти дни для расчета отпускных в 2022 году?

Согласно разъяснениям, содержащимся в письмах Минтруда от 18.05.2020 №№ 14-1/В-585 и Роструда от 20.06.2020 № ТЗ/3780-6-1, поступать нужно следующим образом:

- если работник осуществлял свои трудовые функции дистанционно, то зарплата за эти дни учитывается при подсчете отпускных;
- если сотрудник не имел возможности трудиться дистанционно, нерабочие дни исключаются из расчета.

### **Как начисляются отпускные — формула расчета**

#### **1. В случае полностью отработанного расчетного периода**

Это когда вы ни разу не брали больничный лист, каждый день работали и с предыдущего отпуска прошел ровно год.

На практике встречается очень редко, но всё-таки считается базовой формулой для расчета среднедневного заработка:

$$\text{СреднеДневнойЗарботок} = \text{ЗарплатаЗаГод} / (12\text{мес} * 29,3)$$

**ЗарплатаЗаГод** – зарплата, полученная за полный расчетный период

**12мес.** – количество месяцев в расчетном периоде

**29,3** – среднее количество дней в одном месяце.

Среднемесячное число календарных дней равно **29,3** с 2016 года

## 2. При не полностью отработанном расчетном периоде

Расчет среднедневного заработка производится по такой формуле:

$$\text{СреднеДневнойЗарботок} = \text{ЗарплатаЗаГод} / (\text{КПМ} * 29,3 + \sum \text{КНМ})$$

**КПМ** – полное число месяцев, отработанных сотрудником.

**∑КНМ** – суммарное число календарных дней в месяцах, отработанных не полностью.

$$\text{КНМ} = 29,3 / \text{КД} * \text{ОД}$$

**КД** – общее количество дней в месяце (к примеру, в январе 31, а в феврале 28)

**ОД** – общее число дней, которые были отработаны.

### Рассмотрим пример, который поможет более наглядно познакомиться с порядком расчета отпускных в 2022 году.

Предположим, что сотрудница отработала в ООО «СФЕРА» более года. И за этот период ни разу не ушла на больничный, не была в командировке и т. д. Она собирается пойти в отпуск с 28 марта 2022 года на 28 дней. Каждый месяц ей начислялась зарплата в размере 25000 рублей.

Расчетный период для начисления отпускных по такой сотруднице составит 12 месяцев – с 1 марта 2021 года по 28 февраля 2022 года.

Общая сумма начислений равняется  $25\,000 \times 12 = 300\,000$  рублей.

Среднедневной заработок сотрудницы составит:  $300\,000 / (29,3 \times 12) = 853,24$  рубля.

Сумма отпускных за 28 дней рассчитывается так:  $28 \times 853,24 = 23\,890,72$  рубля.

На эту сумму начисляется НДФЛ в размере 13 %:  $23\,890,72 \times 13\% = 3106$  рублей.

Соответственно, на руки сотрудница получит такую сумму:  $23\,890,72 - 3106 = 20\,784,72$  рубля.

Но такие идеальные ситуации на практике встречаются редко. Чаще всего из расчета приходится исключать дни нетрудоспособности или какие-либо другие периоды.

Для этих случаев формула расчета отпускных в 2022 году выглядит так:

**Сумма отпускных = количество дней отпуска × среднедневной заработок.**

**Среднедневной заработок = Годовая зарплата / (ЧПМ × 29,3 + ∑ЧНМ),**

где ЧПМ – число полных месяцев, отработанных в рамках расчетного периода;

ЧНМ – общее количество календарных рабочих дней в месяцах, которые сотрудник отработал не полностью.

За каждый неполный месяц ЧНМ, в свою очередь, считается по формуле:

**(29,3 / число календарных дней месяца) × количество отработанных в неполном месяце дней.**

### **Пример.**

Сотрудник проработал в организации несколько лет. С 28 марта 2022 у него начинается ежегодный отпуск длиной в 28 дней. В апреле 2021 года этот человек был на больничном в течение 8 дней. Размер его ежемесячной заработной платы – 40 000 рублей.

Расчетный период по этому сотруднику – год (с 1 марта 2021 года по 28 февраля 2022 года).

Общая сумма начислений, из которых исключается пособие по нетрудоспособности, составила 462 800 рублей.

Общее число отработанных дней в апреле 2021 года считается так: 30 – 8 = 22 дня.

Общее количество календарных отработанных дней в неполных месяцах (в нашем примере это только апрель 2021 года) составило:  $(29,3 / 30) \times 22 = 21,49$  дней.

Среднедневной заработок по данному работнику рассчитывается следующим образом:

$462\,800 / (11 \times 29,3 + 21,49) = 1346,17$  рублей.

Соответственно, сумма отпускных за 28 дней составит:  $28 \times 1346,17 = 37\,692,76$  рублей.

На руки сотрудник получит сумму за вычетом налога:  $37\,692,76 - 37\,692,76 \times 13\% = 32\,792,76$  рублей.

### **Особенность расчета выплат к отпуску**

Среднедневной заработок для расчета отпускных в 2022 году не должен быть ниже МРОТ. На сегодняшний день этот минимальный предел составляет 13 890 рублей в месяц.

Соответственно, ограничение снизу среднего заработка за день считается так:  $13\ 890 / 29,3 = 474,06$  рублей.

Если при подсчете отпускных выясняется, что средневзвешенный заработок не достигает до 474,06 рублей, бухгалтеру необходимо доначислить разницу до МРОТ.

Предположим, средневзвешенный заработок сотрудника составил 470 рублей. В этом случае отпускные ему будут рассчитываться «по минималке» – как произведение количества дней отпуска и средневзвешенного МРОТ (474,06 рублей).

Расчет отпускных в 2022 году мало чем отличается от аналогичной процедуры за предшествующие периоды. Единственное изменение – повышение МРОТ. Теперь бухгалтеру нужно сравнивать полученный средневзвешенный заработок для расчета отпускных с новой величиной – 474,06 рублей. И при необходимости производить доплату до МРОТ.