Материал предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

|  |
| --- |
| Актуально на 20.04.2022 |

**По вопросу:** Вопрос по предоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска. У работника ежегодный оплачиваемый отпуск 44 к/дня (за рабочий период с 22.07.2021 по 21.07.2022). По графику отпусков на 2022 запланировано: с 10.01.2022 по 25.01.2022 (16к/д) и с 20.05.2022 по 17.06.2022 (28к/д). В период с 17.11.2021 по настоящее время (не считая ежегодный отпуск в январе) работник отстранен от работы как не прошедший вакцинацию против ковид. А отстранение от работы, это как отпуск без сохранения заработной платы и в расчет стажа для ежегодного отпуска не входит. Получается, что на 20.05.2022 года Работник заработал всего 22 к/д, из которых 16 к/д он отгулял в январе. Вопрос: Работодатель обязан предоставить Работнику ежегодный отпуск согласно графику или же Работодатель может предоставить Работнику отпуск за пропорционально отработанное время?

**Сообщаем:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | По общему правилу за период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется ([ч. 3 ст. 76](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=475) ТК РФ). Исключения могут быть предусмотрены лишь Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182) РФ или иными федеральными законами. Кроме того, **время отстранения не включается в стаж, необходимый для предоставления отпуска (**[**ч. 2 ст. 121**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100826) **ТК РФ).**  Источник:  [*Путеводитель по кадровым вопросам. Как отстранить работника от работы {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=72&dst=100096)  **4. Как влияет отстранение на стаж (рабочий год) для ежегодного отпуска**  **В ряде случаев период отстранения не учитывается в отпускном стаже. В частности, когда отстранение связано с тем, что работник по собственной вине не прошел обязательный медосмотр или психиатрическое освидетельствование, обучение и проверку знаний и навыков по охране труда. Тогда вам нужно будет сдвинуть период рабочего года, за который предоставляете ежегодный отпуск работнику.** Это следует из [абз. 2 ч. 2 ст. 121](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100827), [ч. 1 ст. 76](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=467) ТК РФ, [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180456&dst=100021) Минтруда России от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519.  [Оформляя приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47366) на ежегодный отпуск (если у вас принято оформлять такие приказы), укажите в нем правильно рабочий год, за который предоставляете отпуск, - не забудьте сдвинуть (если требуется) дату его окончания на количество дней отстранения от работы, которые выпали на этот рабочий год.  Источник:  [*Готовое решение: Есть ли особенности в оформлении ежегодного отпуска в период отстранения от работы (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48873&dst=100019)  3. Когда сдвигается период рабочего года для ежегодного отпуска  **Период рабочего года для ежегодного основного оплачиваемого отпуска сдвигается, если в течение этого года работник** **без уважительных причин отсутствовал (в том числе из-за отстранения по законным** [**основаниям**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100547), кроме отстранения за непрохождение обязательного медосмотра не по вине работника), был в отпуске по уходу за ребенком (и не работал в этот период неполное рабочее время или на дому), брал больше 14 календарных дней отпуска без оплаты (все дни такого отпуска свыше 14 календарных дней сдвигают рабочий год). Перечисленные периоды не засчитываются в стаж для ежегодного основного оплачиваемого отпуска, поэтому сдвигают окончание рабочего года на соответствующее количество дней. Это следует из [абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=616), [2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=617), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102449), [6 ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102393), [ч. 2 ст. 121](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100826), [ч. 3 ст. 256](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101615) ТК РФ, [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180456&dst=100021) Минтруда России от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519, [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=195249) ГИТ в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299.  Источник:  [*Готовое решение: Как рассчитать период рабочего года для ежегодного очередного отпуска (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48872&dst=100026)   |  | | --- | | Пример расчета, если работник вышел до окончания изначально запланированного рабочего года  Работник принят на работу 08.11.2021 водителем. Его первый рабочий год должен был продлиться с 08.11.2021 по 07.11.2022. Однако в этот период он был отстранен от работы с 10.01.2022 по 09.02.2022 (на 31 календарный день) в связи с лишением водительских прав. Поскольку этот период не засчитывается в стаж для ежегодного основного отпуска, то окончание первого рабочего года нужно сдвинуть на 31 календарный день. Дата окончания первого рабочего года переносится с 07.11.2022 на 08.12.2022, а второй рабочий год начнется 09.12.2022 - с этой даты снова нужно отсчитывать стаж для очередного основного отпуска, если нет других периодов, исключаемых из стажа. |   Источник:  [*Готовое решение: Как рассчитать период рабочего года для ежегодного очередного отпуска (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48872&dst=100032)  1. Как рассчитать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени  Механизм расчета законом не определен. Советуем определить его самостоятельно и закрепить в локальном нормативном акте. Но учтите, что [**пропорциональное предоставление**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47419&dst=100005) **ежегодного основного оплачиваемого отпуска для большинства случаев законом не предусмотрено - это возможно, в частности, если вы с работником согласуете** [**разделение**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47238) **его на части (например, при** [**заполнении графика отпусков**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47182)).  Источник:  [*Готовое решение: Как рассчитать число дней (исчислить продолжительность) ежегодного отпуска пропорционально фактически отработанному периоду времени (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48975&dst=100005)   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | **Оформите перенос ежегодного оплачиваемого отпуска**, если на это есть основания (например, работник заболел в отпуске и вы его не продлевали). На практике, если перенос инициирует работодатель, работнику направляют уведомление, а если работник - берут заявление (оно необходимо, например, если он просит перенести отпуск из-за его несвоевременной оплаты). Если ранее вы уже издали приказ об отпуске, то рекомендуем оформить приказ о переносе отпуска или о его отмене. Внесите изменения в график отпусков и при необходимости в личную карточку работника.  Учтите запреты при переносе отпуска на следующий рабочий год, например, такой перенос невозможен у несовершеннолетних. |  |   Источник:  [*Готовое решение: Как оформить перенос ежегодного отпуска по любому основанию (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47181&dst=100002)  **Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**  **График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.**  Источник:  [*ст. 123, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100840)  ….**Нередко случаются ситуации, когда на дату увольнения у работника имеются неотработанные дни отпуска, то есть отпуск был предоставлен ему авансом. Излишне выплаченные отпускные при соблюдении определенных условий можно удержать с выплат, причитающихся работнику**. Для удержания заявление от работника или его согласие не требуются.  Возможность удержать излишне выплаченные отпускные зависит от двух обстоятельств:   1. от причины увольнения.   **При увольнении по большинству оснований сумму отпускных, приходящуюся на неотработанные дни отпуска, удержать можно** ([ч. 2 ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=666) ТК РФ).  Но есть такие основания для прекращения трудового договора, при увольнении по которым удержания за неотработанные дни отпуска запрещены ([ч. 2 ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=666) ТК РФ). Их немного, и большая их часть - это основания, когда трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, но есть и другие;   1. от величины удержания.   Сумму излишне выплаченных отпускных удерживают из [выплат](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=240959&dst=100005), причитающихся работнику при увольнении ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180576&dst=100015) Минтруда России от 22.10.2018 N 14-1/ООГ-8142, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=530633&dst=100044) Верховного Суда РФ от 05.02.2018 N 59-КГ17-19). Обратите внимание: есть [такие выплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392511&dst=100797), из которых удерживать отпускные нельзя ([ч. 4 ст. 138](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100947) ТК РФ). Например, к ним относятся: возмещение командировочных расходов по авансовому отчету, компенсация за использование личного имущества работника ([пп. "а"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392511&dst=100807), ["б" п. 8 ч. 1 ст. 101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392511&dst=100808) Закона об исполнительном производстве).  **Размер всех удержаний, производимых по решению работодателя, не может превышать 20% выплаты, оставшейся после удержания НДФЛ** ([ч. 1 ст. 138](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100944) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=142786&dst=100005) Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 N 22-2-4852). И если сумма отпускных не превышает это ограничение, то в большинстве случаев ее можно удержать.  **Если при увольнении у вас не получается удержать сумму излишне выплаченных отпускных, можно предложить работнику добровольно погасить задолженность. *Взыскать с него эту сумму в судебном порядке нельзя***. Учтите, что возможность удержания данной задолженности является вашим правом, но не обязанностью ([Обзор](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=377604&dst=100232) судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2013 г., [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=407731&dst=100037) Верховного Суда РФ от 12.09.2014 N 74-КГ14-3, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=203101&dst=100015) Минтруда России от 30.03.2021 N 14-3/ООГ-2784).  Источник:  [*{Готовое решение: Как удержать выданные авансом отпускные за неотработанные дни отпуска в случае увольнения работника (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=242876&dst=100002)  **Отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков**, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Соответственно, график отпусков - это документ, определяющий порядок предоставления отпусков.  По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск возможно разделить на части. При этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней ([ч. 1 ст. 125](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100854) ТК РФ).  **Предоставление отпуска авансом имеет свою особенность: работник еще "не заработал" дни отпуска, в который намерен уйти. Право на отпуск за первый год работы возникает после того, как работник проработал у работодателя шесть месяцев непрерывно** ([ч. 2 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=622) ТК РФ).  Источник: [*Путеводитель по кадровым вопросам. График отпусков {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=1&dst=100006) |  |

Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:

«стаж для отпуска отстранение»

Поиск информации осуществлялся при помощи «i»

**ПОЛЕЗНЫЕ ДОКУМЕНТЫ:**