

**5 августа 2014 г.
вебинар**

**Дополнительный ежегодный отпуск: кому
положен и как предоставить его правильно**



Вебинар «Дополнительный ежегодный отпуск: кому
положен и как предоставить его правильно»

КАДРОВОЕ
ДЕЛО

от журнала



Автор и ведущая:

Татьяна ВАСИЛЬЕВА,
ведущий редактор - эксперт по
трудовому праву



Программа

**Вопрос 1. Категории работников, которым положены
дополнительные отпуска**

**Вопрос 2. Процедура оформления дополнительного ежегодного
отпуска**

**Вопрос 3. Типичные ошибки, связанные с предоставлением
дополнительных отпусков**

Законодательство



- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ)
- Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда "»
- Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее – Закон РФ № 4520-1)

от журнала



- Постановление Правительства РФ от 12 июня 2008 г. № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных органах государственной власти (государственных органах) и федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей»
- Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» (далее – Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ)
- Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (далее – Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1)

Вопрос 1. Категории работников, которым положены дополнительные отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются, работникам (ст. 116 ТК РФ):

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- с особым характером работы (ст. 118 ТК РФ);
- с ненормированным рабочим днем – не менее трех рабочих дней (ст. 119 ТК РФ);
- работающим в районах Крайнего Севера, – 24 календарных дня, (ст. 321 ТК РФ);
- работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);
- работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней (ст. 14 Закона РФ № 4520-1)

- подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, – 14 календарных дней (п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ);
- подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, – 14 календарных дней (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1);
- профессиональных аварийно-спасательных служб – не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ (п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ);
- федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы – от 3 до 15 календарных дней (Приказ МЧС России от 3 июня 2011 г. № 285)
- представительств Российской Федерации за границей – не менее трех календарных дней. Условием предоставления такого отпуска является работа в определенных странах (Постановление Правительства РФ от 21 апреля 2010 г. № 258). Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска этих работников зависит от страны, в которой они работают (приложение к Приказу МИД России от 8 августа 2011 г. № 14299);

Статья 117 Трудового кодекса. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены **к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.**

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, **составляет 7 календарных дней.**

Внимание! Закон обратной силы не имеет

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет семь календарных дней (**ст. 117 ТК РФ**)

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней должен предоставляться **всем работникам**, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда**, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, но работа которых в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (**Определение Конституционного Суда РФ от 07 февраля 2013 г. № 135-О**)

Статья 117 Трудового кодекса. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

...На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

от журнала
Отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ)

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»

от журнала

Отпуска работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 116, 321 ТК РФ)

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату **один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно**. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации **(ст. 325 ТК РФ)**.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»

Статья 263 Трудового кодекса «Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми» (цитата)

«...Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска **без сохранения заработной платы** в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Вопрос 2. Процедура оформления дополнительного ежегодного отпуска

Статья 120 Трудового кодекса. «Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков»

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**Письмо Минтруда России от 1 февраля г. 2002 № 625-ВВ «Об исчислении
общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска»**

Если отпуск, предоставляемый работнику, исчисляется (полностью или частично) в рабочих днях (например, отпуск, предоставляемый за прошлое время, дополнительный отпуск за вредные условия труда и др.), то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять следующим образом: от даты начала отпуска (например, 01.03.2002) отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем - определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю (например, 12 рабочих дней отпуска за вредные условия труда) и определяется дата последнего дня отпуска (в нашем примере - это 12 апреля 2002 г.). После этого общий период отпуска (с 01.03.2002 по 12.04.2002) переводится в календарные дни (в нашем примере - 42 календарных дня; нерабочий праздничный день 8 марта, приходящийся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включается и не учитывается).

В трудовой стаж, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается **только фактически отработанное в соответствующих условиях время.**

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество полных месяцев работы во вредных и (или) особых условиях труда определяется делением суммарного количества рабочих дней в течение года на их среднемесячное количество.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество полных месяцев работы во вредных и (или) особых условиях труда определяется делением суммарного количества рабочих дней в течение года на их среднемесячное количество.

Остаток, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца (**п. 10 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20**).

Приказ о предоставлении отпуска издается по форме, определенной в организации (ст. 9 Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»)

В соответствующий раздел личной карточки работника, вносится запись о том, что отпуск является ежегодным дополнительным, указываются периоды работы, количество календарных дней, даты начала и окончания, а также основание для предоставления отпуска (реквизиты приказа)

Если табель учета рабочего времени ведется по унифицированным формам № Т-12 и № Т-13, утвержденным **Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 № 1**, в дни ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска проставляется буквенный код «ОД» или цифровой – «10»

Вопрос 3. Типичные ошибки, связанные с предоставлением дополнительных отпусков

- Не предоставление отпусков, предусмотренных по результатам АРМ или СОУТ;
- Установление дополнительных отпусков в рабочих днях (например в коллективном договоре);
- Не предоставление отпусков, продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате;
- Не предоставление отпусков за ненормированный рабочий день, не внесение их в график отпусков

Как исправить?

Спасибо за внимание!

Если у вас остались вопросы,
отправляйте их по адресу
kd@action-media.ru