

Отпуск в мае: как оформить правильно

Майские праздники дают старт отпускному периоду. Расскажем, как оформлять отпуск в мае, в котором довольно много нерабочих дней. Также вспомним некоторые общие правила и разберем последние разъяснения чиновников.

Особенности майских отпусков

Как известно, май — месяц не самый рабочий. Первая его декада отмечена сразу с двумя праздниками — 1 и 9 Мая. Вместе с выходными и переносами получается 2 блока из нескольких нерабочих дней. Зачастую сотрудники предпочитают **оформить отпуск** на дни между этими блоками, устроив себе настоящие майские каникулы.

В соответствии со статьей 120 Трудового кодекса, *праздничные дни не включаются в календарный отпуск*. Поясним, как это работает на практике:

1. Работник написал заявлением на отпуск **с 1 мая на 14 календарных дней**. 1 и 9 мая — праздничные дни и в отпуск не входят. Поэтому за их счет он удлинится до 16 мая включительно. На работу сотрудник выйдет 17 мая.
2. Работник запросил отпуск **с 1 по 14 мая**. Праздничные дня также не включаются в отпуск, однако он не удлинится. Ведь сотрудник четко указал временной отрезок, когда ему необходим отпуск. Таким образом, на работу он выйдет 15 мая.
3. Совмещенный вариант — сотрудник попросил отпуск **с 1 по 14 мая на 14 календарных дней**. При этом допустим любой из указанных выше сценариев по согласованию с сотрудником.

Вообще, по закону отпуск должен предоставляться в соответствии с графиком (форма № Т-70) — это прописано в статье 123 ТК РФ. В графике отражается и период, и количество дней. Если же работнику понадобился отпуск не по плану, то при его предоставлении оговаривается и его длительность.

Что с днем 2 мая?

Из примеров выше понятно, что 2 мая включается в отпускной период. Почему? Ведь этот день не является рабочим...

Дело в том, что 2 мая не упомянут в статье 112 ТК РФ, а значит, **не считается праздничным днем**. В 2018 году 2 мая является выходным, поскольку на него перенесен выходной с 7 января — праздничного дня, который выпал на воскресенье.

Брать отпуск в мае невыгодно. Почему?

В течение отпуска за работником сохраняется место и средний заработок. Особенности его расчета определены правительством. По действующим правилам средний заработок рассчитывается независимо от режима работы исходя из фактически начисленной зарплаты и отработанного времени за предыдущие 12 календарных месяцев. При этом некоторые периоды из этого расчета исключаются, в том числе в период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Если сотрудник берет отпуск в мае, то он проигрывает в деньгах. Дело в том, что в этом месяце меньше рабочих дней, чем почти во всех остальных месяцах года. Соответственно, стоимость рабочего дня возрастает, а значит, в мае выгоднее работать, нежели отдыхать.

Поясним на примере. Пусть зарплата сотрудника 50000 рублей. Рассчитаем стоимость одного отпускного дня:

$$50 \text{ тыс. руб.} \times 12 \text{ мес.} / 12 \text{ мес.} \times 29,3 = 1 \text{ 706,48 рубля}$$

Теперь рассчитаем стоимость одного рабочего дня в мае и августе (для сравнения):

- в мае (20 рабочих дней) — $50000 / 20 = 2500$ рублей;
- августе (23 рабочих дня) — $50000 / 23 = 2173$ рубля.

Таким образом, разница между стоимости отпускного и рабочего дня составит:

- в мае — $2500 - 1706,48 = 793,52$ рубля;
- в августе — $2173 - 1706,48 = 467,43$ рубля.

Если сделать такой расчет за каждый месяц 2018 года, то можно выяснить, когда выгоднее всего идти в отпуск (см. таблицу ниже).

Таблица. Сравнение стоимости рабочего и отпускного дня для сотрудника заработной платы 50000 руб. в месяц

| Месяцы 2018 года | Количество рабочих дней | Стоимость рабочего дня | Стоимость отпускного дня | Величина потери в деньгах в день |
|------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Январь | 17 | 2 941,17 | 1 706,48 | 1 234,69 |
| Февраль | 19 | 2 631,57 | 1 706,48 | 925,09 |
| Март | 20 | 2 500,00 | 1 706,48 | 793,52 |
| Апрель | 21 | 2 380,95 | 1 706,48 | 674,47 |
| Май | 20 | 2 500,00 | 1 706,48 | 793,52 |
| Июнь | 20 | 2 500,00 | 1 706,48 | 793,52 |

| | | | | |
|----------|----|----------|----------|---------------|
| Июль | 22 | 2 272,72 | 1 706,48 | 566,24 |
| Август | 23 | 2 173,91 | 1 706,48 | 467,43 |
| Сентябрь | 20 | 2 500,00 | 1 706,48 | 793,52 |
| Октябрь | 23 | 2 173,91 | 1 706,48 | 467,43 |
| Ноябрь | 21 | 2 380,95 | 1 706,48 | 674,47 |
| Декабрь | 21 | 2 380,95 | 1 706,48 | 674,47 |

Таким образом, май является не самым удачным в финансовом плане месяцем для отпуска. В 2018 году выгоднее всего отдыхать в августе и в октябре.

Далее рассмотрим некоторые вопросы и разъяснения контролеров по поводу отпуска и отпускных .

Извещение об отпуске

Каждый работник должен быть извещен о предстоящем отпуске не позже, чем **за 14 дней до того, как он начнется**. Факт ознакомления с информацией должен быть подтвержден подписью сотрудника. В Роструде считают, что информировать работника работодатель может *любым удобным ему образом*. В частности, подойдут:

- отдельное письменное извещение работника;
- ознакомительные листы и ведомости;
- дополнительные графы в графике отпусков, где работник сможет расписаться и указать дата, когда работодатель его уведомил об отпускном периоде.

Внезапный отпуск и его оплата

Иногда случается, что работник просит предоставить оплачиваемый отпуск с **завтрашнего дня**. Очень часто такое бывает связано с семейными обстоятельствами. Такой порядок допустим с согласия работодателя. Однако нужно учесть следующее: **выплата отпускных должна производиться за 3 дня до начала отпуска**. Это правило установлено статьей 136 Трудового кодекса, никаких исключений из него не предусмотрено. Если работодатель его нарушит, то ему грозит *штраф по статье 5.27 КоАП в сумме 30-50 тыс. рублей*. Такие разъяснения содержатся в письме Минтруда РФ от 26.08.2015 № 14-2/В-644.

Отметим, что специалисты находят эти рассуждения не совсем логичными. Статья 123 ТК РФ требует *уведомить работника об отпуске за 14 дней*. Но в случае, если отпуск предоставляется с завтрашнего дня, это требование не исполняется. Однако нарушения в этом в Минтруде не видят. Получается, что нормы статьи 136, требующей предварительного уведомления об отпуске, нарушать в данном случае можно, а требование статьи 123 — нельзя.

Кроме того, для применения мер административного наказания лицо должно быть признано **виновным в совершении правонарушения**. Таковым оно признается в случае, если имело возможность соблюсти законодательство, но не приняло всех должных мер для этого (часть 2 статьи 2.1 КоАП РФ). В ситуации, которая описана выше, работодатель не имел никакой возможности произвести оплату отпускных заранее. Получается, что для штрафа оснований нет.

Заявление об отпуске без подписи приравнивается к прогулу

В компании был утвержден график, в соответствии с которым сотруднику предоставлялась часть отпуска с 15 по 28 мая. Однако он решил его продлить и написал заявление о предоставлении отпуска с 10 по 12 мая. После чего ушел отдыхать.

Работодатель **уволит работника за прогул**, поскольку 10-12 мая на работу он не вышел. Суд признал действия работодателя правомерными. В соответствии со статьей 123 ТК РФ, график отпусков должен соблюдаться и работодателем, и работником.

Само по себе заявление на отпуск вне дат, указанных в графике, не дает никаких оснований полагать, что работодатель удовлетворит просьбу сотрудника. Последнему после подачи заявления нужно было убедиться в том, что отпуске ему предоставлен, однако он этого не сделал. Соответственно, работодатель имел полное право уволить сотрудника за прогул.

Больничный плюс отпуск

Как быть, если в отпуске работник заболел? Статья 129 ТК РФ гласит, что отпуск в этом случае **может быть продлен или перенесена на другой срок** — этот вопрос должен быть улажен с сотрудником. Если ему требуется перенос или продление отпуска, он должен составить соответствующее заявление.

Оплатить больничный в период отпуска нужно в обычном порядке. При этом пособие начисляется за все календарные дни больничного, включая праздники и выходные.

О длительности и отпуска за свой счет

Если в организации наступили тяжелые времена, может быть принято решение о том, чтобы **отправить работников в отпуск без сохранения зарплаты**. Принимается оно с согласия сотрудников. Вопрос в том, как долго может

продлиться такой отпуск?

Об отпуске без сохранения зарплаты сказано в статье 128 ТК РФ. Представляется он по заявлению работника, а его длительность устанавливается по согласованию между ним и работодателем. Никаких ограничений по длительности отпуска за свой счет того в Кодексе не содержится. Соответственно, он может быть представлен **на любой период, на который согласен сотрудник.**

Отпуск в выходные дни

Работник трудится по графику 2/2. Он запросил 2 дня отпуска в выходные по его графику дни. Можно ли его предоставить, нет ли в этом нарушения?

В целом законодательство не запрещает оформлять отпуск в выходные дни. Напомним при этом, что ТК РФ разрешает разбивать в отпуск на части при условии, что хотя бы одна из них имеет длительность не менее 14 календарных дней.

Но нужно помнить следующее. **Предоставление отпуска вне графика само по себе может вызвать вопросы со стороны проверяющих.** Ведь, как мы упоминали выше, график отпусков — документ, который обязателен для исполнения.

Неиспользованный отпуск

У сотрудника накопилось много дней неиспользованного отпуска. Следует ли при увольнении выплатить компенсацию за те из них, которые накопились за прошлые годы (с их окончания прошло более 18 месяцев).

18-месячный срок востребования компенсации за неиспользованный отпуск установлен в поддерживаемой в РФ **Конвенции Международной организации труда № 132**. Она гласит, что работник может отгулять 2 недели в год, а за остальные дни получить компенсацию, но не позже 18 месяцев с окончания года, за который она положена. Отсюда и возникает вопрос о сгорании отпуска по прошествии определенного времени.

На самом деле из Конвенции вовсе не следует, что невостребованные дни отпуска исчезают. Кроме того, в документе сказано, что если нормы Трудового кодекса страны являются более мягкими, то действуют именно они.

В соответствии с российским законодательством, **неиспользованные дни отпуска никуда не пропадают.** Когда сотрудник увольняется, ему следует компенсировать все дни неиспользованного отпуска вне зависимости от того, к какому периоду они принадлежат.

Это позиция подтверждена Минтруда. В письме от 28.10.2016 № 14-1/В-1074 чиновники пояснили, что при увольнении следует выплачивать компенсацию неиспользованного отпуска за весь период работы у этого работодателя. *Чтобы рассчитать количество дней неиспользованного отпуска, нужно из количества дней отпуска, на которой работник имел право к увольнению, вычесть количество дней, которые он «отгулял».*

Суды в большинстве своем в подобных спорах **поддерживают работников** и требуют от работодателя выплатить компенсацию неиспользованного отпуска за весь период работы. Но бывают и обратные решения, например, Апелляционное определение Липецкого областного суда от 04.09.2013 № 33-2339/2013. В нем суд указал, что в соответствии со статьей 124 Трудового кодекса, работодателю запрещено не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение 2 лет подряд. Из этого суть сделали вывод, на компенсацию непредоставленного отпуска работник права не имеет.