

Стаж для отпуска: как определить в различных ситуациях

Под понятием «**ежегодный оплачиваемый отпуск**» подразумеваются все виды отпусков, на которые работник компании может претендовать в течение рабочего года. Оформление по трудовому договору является одним из главных условий для предоставления отпуска.

Важные факторы для определения стажа

Существует несколько важных факторов, которые необходимо учитывать при определении отпускного стажа:

1. Понимать разницу между рабочим и календарным годом.
 - **Календарный год** является неизменным и продолжается с 1 января по 31 декабря.
 - **Рабочий год** подразумевает двенадцать месяцев непрерывной работы у одного и того же работодателя. Для каждого сотрудника он носит индивидуальный характер и *может меняться по мере исключения определенных периодов из стажа*. Следовательно, началом рабочего года считается первый день работы у определенного работодателя. Последующие рабочие годы начинаются со дня следующего за днем окончания предыдущего рабочего года.
2. Корректно определять периоды, входящие в трудовой стаж и дающие сотрудникам право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
3. Учитывать, что отпускной стаж утрачивается при смене места работы. Чтобы получить право на отпуск, сотрудник должен иметь **непрерывный стаж работы у одного работодателя**.
4. Иметь в виду, что **не засчитывается трудовой стаж, приобретенный у предыдущего работодателя**. После увольнения работника из компании производятся все необходимые расчеты, включая выплату *компенсации за отпуск*, который не был им использован.

Какие периоды включаются в отпускной стаж

Согласно законодательству, существует несколько видов периодов, обязательно включаемых в отпускной стаж. Каждый из них следует рассмотреть подробно.

Фактическая работа по трудовому договору

Период фактической работы сотрудника по трудовому договору подразумевает выполнение своих должностных обязанностей во время пребывания на постоянном рабочем месте, а также в служебных командировках.

Существует исключение из правила, о котором необходимо знать: *в отпускной стаж не может быть включено время работы гражданина, который трудится в компании на основании договора гражданско-правового характера*. Связано это с тем, что между сторонами, заключившими такой договор, отсутствуют трудовые отношения. Следовательно, нет юридических оснований предоставлять работникам оплачиваемый отпуск.

Встречаются ситуации, когда сотрудник изначально работал по гражданско-правовому договору, а впоследствии заключил с работодателем трудовой договор. Таким образом, стаж, требуемый для предоставления оплачиваемого отпуска, *начнет отсчитываться с первого дня работы в компании*.

Через шесть месяцев непрерывного труда у работника появляется право на отпуск.

Испытательный период

Во время испытательного срока по отношению к сотруднику действуют положения трудового законодательства и прочих нормативных правовых актов, в которых содержатся все нормы трудового права. В связи с этим испытательный срок учитывается при предоставлении оплачиваемого отпуска.

Периоды с сохранением должности и рабочего места при фактическом невыполнении работы.

В соответствии с действующим законодательством и другими нормативными правовыми актами, занимаемая должность и место работы сохраняется за гражданином во время следующих периодов:

- Основной и/или дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый ежегодно;
- Праздничные дни;
- Выходные дни;
- Дополнительные, предоставленные работодателем, дни для отдыха.

В статье 112 Трудового Кодекса РФ указаны следующие праздничные дни, которые должны учитываться при расчете отпускного стажа работника — 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января (новогодние каникулы), 7 января (Рождество), 23 февраля (День Защитника Отечества), 8 марта (Международный женский день), 1 мая (Праздник весны и труда), 9 мая (День Победы), 12 июня (День России), а также 4 ноября (День народного единства).

В общий отпускной стаж входит время:

- Пребывания сотрудника в учебном отпуске,

- Прохождение независимой оценки квалификации (по направлению от работодателя), а также получение дополнительного образования, способствующего продвижению по службе.

Продолжительный отпуск работника педагогической сферы

После **10-летнего непрерывного рабочего периода** сотрудникам педагогической отрасли предоставляется право на длительный отпуск, который может продолжаться до одного года. Данная информация указана в статье 335 Трудового Кодекса РФ.

Включаемый в трудовой стаж продолжительный отпуск дает право на основной оплачиваемый отпуск, ежегодно предоставляемый сотрудникам.

Какие-либо нормативные акты, регламентирующие порядок предоставления педагогам длительных отпусков, отсутствуют. В данном случае следует принимать во внимание, утвержденное приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644, положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска — до 1 года.

Предоставленный по просьбе сотрудника отпуск без сохранения зарплаты

Письмо Роструда от 14.06.2012 № 854-6-1 объясняет, что длительность отпусков без сохранения заработной платы суммарно должна быть **не более 14 календарных дней** в течении рабочего года. Если у работника общая продолжительность таких отпусков за рабочий год составила 19 календарных дней, то во время расчета стажа календарные дни начиная с 15-го не учитываются.

В соответствии с частью 2 статьи 121 Трудового Кодекса РФ, если какие-либо периоды не были включены в стаж работы для отпуска, то завершение рабочего года смещается ровно на столько календарных дней, сколько было исключено из стажа для отпуска.

Работнику-инвалиду полагается *60 дней отпуска без сохранения заработной платы*. Если работодатель предоставит ему отпуск без сохранения зарплаты длительностью свыше 14 дней, сдвинется ли в этом случае рабочий период основного отпуска?

В этом случае, если инвалиду в течение года предоставлены 60 календарных дней неоплачиваемого отпуска, то 14 из них включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а 46 — нет.

Межвахтовый период на предприятии

Статья 299 Трудового Кодекса РФ гласит, что вахта представляет собой период, в который входит выполнение работ на объекте, а также междусменный отдых. Часть

1 статьи 297 Трудового Кодекса РФ дает определение вахтового метода — особая форма проведения трудового процесса за пределами мест постоянного проживания сотрудников. Существует режим, который определяет дни отдыха для вахтовых работников.

В части 1 статьи 121 Трудового Кодекса РФ утверждается, что в трудовой стаж, рассматриваемый при назначении отпуска, включается время, когда сотрудник не работал фактически, однако сохранилась занимаемая им должность. Следовательно, в трудовой период, предоставляющий право отпуска, обязательно должен быть включен межвахтовый период.

Дни для отдыха, которые работодатель предоставляет за сверхурочную работу

Статья 99 Трудового Кодекса РФ дает следующее определение сверхурочной работы: любой труд, осуществляемый сотрудником по инициативе работодателя вне рабочего времени, установленного законодательством. При этом, продолжительность сверхурочной работы лимитирована на законодательном уровне — не более четырех часов в течение непрерывного двухдневного срока. Ежегодно — не более 120 часов для каждого сотрудника.

Руководствуясь статьей 152 Трудового Кодекса РФ, работник имеет право вместо повышенной оплаты сверхурочного труда, получить дополнительно время для отдыха. Суммарно оно не должно быть меньше времени, затраченного на сверхурочную работу. Это перекликается со статьей 121 Трудового Кодекса РФ, согласно которой в отпускной стаж могут быть включены дни отдыха, предоставленные работнику в индивидуальном порядке — в том числе, и за сверхурочный труд.

Отпуск по беременности и родам

На основании заявления и медицинского заключения женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам, который целиком входит в отпускной стаж. В зависимости от наличия осложнений и количества рожденных детей, его продолжительность может составлять **от 120 до 194 календарных дней**.

Какие периоды исключаются из отпускного стажа

В трудовой стаж, дающий право на предоставление сотрудникам ежегодного оплачиваемого отпуска, исключены периоды:

- время, когда работник отсутствовал на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком;
- время отпусков без сохранения заработной платы, которые были предоставлены работнику по его просьбе и если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Эти положения регламентированы статьей 121 Трудового Кодекса РФ.

Пропуск работы без уважительных причин

Рабочий стаж для отпуска не может включать в себя время, в которое сотрудник отсутствовал на рабочем месте, не имея уважительных причин.

Статья 76 Трудового Кодекса РФ предусматривает такие случаи, как непрохождение обучения или проверки знаний в сфере охраны труда, появление на рабочем месте в нетрезвом виде и другие.

В связи с тем, что Трудовой Кодекс РФ не содержит четкого определения уважительных причин, выяснять, является ли та или иная причина неуважительной, должен работодатель самостоятельно. В целях упрощения рекомендуется в локальной нормативной документации указать перечень уважительных причин.

Основанием для исключения из стажа данного периода служат документы, которые подтверждают фактическое отсутствие сотрудника без уважительных причин.

Это может быть:

- Акт об отсутствии на рабочем месте,
- Табель учета рабочего времени,
- Приказ об отстранении от работы и другая документация.

Периоды отпусков по уходу за ребенком до достижения 3-х летнего возраста

Приказ о предоставлении отпуска по уходу за ребенком является основанием для исключения данного периода из стажа. Согласно части 3 статьи 256 Трудового Кодекса РФ, за сотрудницей сохраняется право на неполный рабочий день. В связи с этим может возникнуть спорная ситуация, при которой она пребывает в отпуске по уходу за ребенком, но, в то же время, продолжает работать.

В отпускной стаж включается период работы в неполный рабочий день во время отпуска по уходу за ребенком. Данный режим работы не оказывает никакого влияния на продолжительность оплачиваемого отпуска, предоставляемого ежегодно.

Для того, чтобы выяснить, должен ли сотруднице быть предоставлен очередной отпуск после выхода из отпуска по уходу за ребенком, требуется точно установить границы рабочего года, а также определить, были ли неиспользованные дни отпуска в течение текущего и предыдущих рабочих лет.

Временное отстранение гражданина от работы в соответствии с

распоряжением работодателя или уполномоченных органов.

Это характерно для ситуаций, при которых сотрудник:

- Не проходит курс профессионального обучения и проверки знаний по охране труда;
- Является на рабочее место в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- Отказывается от прохождения медицинского осмотра.

В каждом из перечисленных случаев работодатель обязан не допускать подчиненного к выполнению служебных обязанностей.

Сложные и спорные ситуации

Мнения относительно некоторых периодов являются спорными, поэтому сложно принимать решения об их включении или невключении в общий стаж.

Отпуск с последующим увольнением из компании

У многих работодателей расходятся мнения по поводу отпуска, после которого происходит увольнение сотрудника.

Так, ознакомившись с Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 25.01.2007 №131-О-О, можно понять, что период данного вида отпуска не засчитывается в стаж, несмотря на то, что в документе нет прямых сведений об этом.

В пользу данного решения приводится несколько доводов:

- Последним днем работы сотрудника в организации является не день увольнения, а предшествующий первому дню отпуска день;
- Трудовые отношения с сотрудником прекращаются фактически (выдается трудовая книжка и осуществляется расчет);
- Должность и рабочее место за сотрудником не сохраняется.

Однако 121 статья Трудового Кодекса РФ гласит, что в отпускной стаж может включаться период, в который гражданин фактически не выполнял работу. В ней нет сведений о том, что отпуск с последующим увольнением является исключением.

Период прохождения медосмотров

Существует несколько категорий работников, которые в обязательном порядке должны проходить медицинские осмотры. Этот период входит в отпускной стаж. Кроме этого, в него входит срок отстранения от работы сотрудника, который, вне зависящих от него причин, не смог пройти медосмотр.

Важно учесть, что существует разница между предусмотренным в законодательстве медицинским осмотром, который оплачивается работодателем, и осмотром исключительно по инициативе сотрудника. Самостоятельное его прохождение может спровоцировать последующее увольнение за прогул.

Вынужденный прогул в случае незаконного увольнения с работы

Известны случаи, когда сотрудника увольняют, после чего он восстанавливается на рабочем месте через суд. **По вине работодателя образуется время вынужденного прогула**, которое приравнивается к периоду фактической работы и должно быть включено в отпускной стаж. В данном случае необходимо определить точные границы рабочего года сотрудника, восстановившегося на рабочем месте.

В качестве наглядного примера можно привести такую ситуацию: 15 августа 2018 года начался очередной рабочий год сотрудника, а 5 ноября 2018 года он был уволен из компании. Далее в судебном порядке сотрудник был восстановлен на своей должности и 5 февраля 2019 года возобновил выполнение профессиональных обязанностей. Следовательно, период, начавшийся 5 ноября 2018 года и завершившийся 5 февраля 2019 года, является вынужденным прогулом. До момента увольнения сотрудника из компании его рабочий год продолжался с 15 августа 2018 года до 14 августа 2019 года. По причине незаконного увольнения его границы сдвигаться не будут, поскольку отпуск является очередным и предоставляется согласно установленному графику. Гражданин вправе требовать предоставления отпуска, который им не был использован, после восстановления на рабочем месте.