**Август 2024**

**ТОП-5 простых ответов на сложные вопросы**

**для специалиста отдела кадров**

**Мы поможем выбрать единственно правильное решение,**

**когда в спор вступают законодательные нормы**

|  |
| --- |
| Сегодня в выпуске : **еще раз об отпусках работников*** **Можно ли предоставить часть отпуска только по рабочим дням (с понедельника по пятницу)**
* **Можно заменить денежной компенсацией накопленные за несколько лет дни дополнительного отпуска по инвалидности**
* **Какое количество дней ежегодного отпуска полагается отбывающему исправительные работы инвалиду – 18 или 30**
* **Компенсация «пропавшей» путевки при отзыве из отпуска по производственной необходимости**
* **Как отразить в графике отпусков «северные» отпуска вахтовиков**
 |

**Вопрос №1:**

Можно ли предоставлять отпуск только на рабочие дни?

**Ответ:**

Да, можно. Ежегодный отпуск можно разделить на любое количество частей и, например, предоставить часть отпуска только по рабочим дням (с понедельника по пятницу), а выходные не включать (закон это не ограничивает, согласно позиции Роструда требовать от работника включения в отпуск выходных дней вы не вправе).

Но учитывайте некоторые нюансы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен только на то количество частей, которое вы определите по соглашению с работником. Не рекомендуем чрезмерно дробить отпуск, так как работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить свои силы (ч. 1 ст. 125 ТК РФ, Письма Минтруда России от 08.07.2021 N 14-2/ООГ-6477, Роструда от 17.07.2009 N 2143-6-1).

Также учитывайте требование по продолжительности частей ежегодного оплачиваемого отпуска.

Так, установлено минимальное количество дней отпуска для одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска - 14 календарных дней (с учетом суммирования основного отпуска и дополнительного (если он предоставляется)). Другие же его части могут быть любой продолжительности, о которой вы договоритесь с работником, - например, один, два, пять, семь дней (ст. 114, ч. 2 ст. 120, ч. 1 ст. 125 ТК РФ, Письма Минтруда России от 08.07.2021 N 14-2/ООГ-6477, Роструда от 10.01.2024 N ПГ/28100-6-1, от 17.07.2009 N 2143-6-1, сайт "Онлайнинспекция.РФ"). Такие части отпуска можно даже предоставить только по выходным или как мы уже упоминали только по рабочим дням.

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***отпуск на будние дни***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Готовое решение: Как разделить ежегодный отпуск на части (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47238&dst=100006)
* [*Вопрос: О разделении ежегодного отпуска на части. (Письмо Роструда от 10.01.2024 N ПГ/28100-6-1) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=221319&dst=100015)
* [*ст. 125 ТК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100853)

**Вопрос №2:**

Можно ли инвалиду 3 группы компенсировать деньгами накопленные за несколько лет и нереализованные отпускные дни по инвалидности – по 2 за год?

**Ответ:**

Да, можно.

Замена ежегодных дополнительных отпусков инвалидам возможна (отпусков за ненормированный рабочий день, за выслугу лет и т.д.) - отдельно законом она не запрещена, поэтому действуют общие нормы (ст. 126 ТК РФ).

Отпускная "льгота" инвалидам установлена в ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", где сказано, что инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. О запрете замены ежегодного отпуска денежной компенсацией в этом Законе не говорится, как и в других законах, поэтому, думается, на данных работников распространяются обычные правила, установленные ст. 126 ТК РФ для всех работников. Эта позиция, по нашим наблюдениям, среди кадровых специалистов широко поддерживается.

На портале Роструда можно встретить аналогичное мнение:

"Инвалидам должен предоставляться удлиненный основной отпуск не менее 30 календарных дней, выплата денежной компенсации вместо двух дней отпуска может быть произведена..." (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.рф", вопрос N 133764 от 13.07.2020, аналогичный ответ дан в консультации на вопрос N 119954 от 20.02.2020).

В любом случае при замене части отпуска денежной компенсацией важно, чтобы работница-инвалид не была беременной. Несовершеннолетним инвалидам замена части отпуска компенсацией тоже запрещена ст. 126 ТК РФ

Замена отпуска компенсацией осуществляется приказом работодателя, изданным на основании заявления работника. Причем это право работодателя - производить такую замену или нет. С приказом работника нужно ознакомить под подпись. Информацию о замене части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (с указанием количества дней, подлежащих замене) следует внести в разд. VIII "Отпуск" личной карточки работника (форма Т-2) и в график отпусков.

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***замена отпуска денежной компенсацией инвалиду***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*ст. 126 ТК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=3030)
* [*Путеводитель по кадровым вопросам. Права инвалидов (квоты) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=896&dst=100551)
* [*Статья: Замена отпуска денежной компенсацией: актуальные вопросы практики (Ливена С.В.) ("Кадровик-практик", 2023, N 5) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=315851&dst=100174)
* [*Статья: Как погасить долг по накопленным отпускам перед работником (Овчинникова И.В.) ("Главная книга", 2024, N 10) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=333686&dst=100031)
* [*Готовое решение: Как работодателю погасить задолженность по накопленным отпускам перед работником (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48482&dst=100002)

**Вопрос №3:**

Организация приняла на работу инвалида (2 группа), который осужден к исправительным работам с удержанием из заработной платы. Согласно ст.40 УИК РФ – 18 рабочих дней. Согласно ст.23 ФЗ № 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов» – не менее 30 календарных дней.
Какое количество дней ежегодного отпуска работодатель вправе предоставить работнику?

**Ответ:**

Во время отбытия наказания в виде исправительных работ осужденный имеет право на **18 рабочих дней** ежегодного отпуска (**20 календарных дней**). Оплата производится в общем порядке.

При этом, у работника **остается еще 10 календарных дней** оплачиваемого отпуска. Их можно будет предоставить после окончания периода исправительных работ (или выплатить денежную компенсацию за не использованный при увольнении отпуск).

В соответствии с п.76[*Приказ у Минюста России от 20.05.2009 N 142*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=168288&dst=100624,11)  , [*ч. 6 ст. 40 УИК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449456&dst=100198) в период отбывания исправительных работ ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 рабочих дней предоставляется администрацией организации, в которой работает осужденный, по согласованию с УИИ. Другие виды отпусков, предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде, предоставляются осужденным на общих основаниях.

У кадровиков нередко возникает вопрос: не лишается ли сотрудник права на стандартный ежегодный оплачиваемый отпуск в 28 календарных дней ([ч. 2 ст. 115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=100804) ТК РФ)? Не лишается. Но во время отбытия наказания он имеет право только на 18 рабочих дней (с учетом "перевода" - 20 календарных дней). Таким образом, у работника остается еще 8 календарных дней оплачиваемого отпуска. Их можно будет предоставить после окончания периода исправительных работ (или выплатить денежную компенсацию за не использованный при увольнении отпуск).

Осужденный может попросить о другом отпуске. Например, по беременности и родам, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы и другие. Эти отпуска согласовывать с инспекцией не нужно, они предоставляются в обычном порядке.

Согласно Федеральным законам от 24.11.1995 [N 181-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410382&dst=100179) "О социальной защите инвалидов в Российской федерации" и от 09.06.2001 [N 74-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32028&dst=100007) работнику, имеющему группу инвалидности, предоставляется ежегодный отпуск в количестве 30 календарных дней.

* **Обратите внимание!** [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=614) РФ устанавливает ежегодный оплачиваемый отпуск в календарных днях, а [УИК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358044&dst=100590) РФ - в рабочих. В связи с такой несогласованностью необходимо *отпуск, предоставляемый в рабочих днях, перевести в календарные дни по графику шестидневной рабочей недели* независимо от режима работы (пятидневная или шестидневная рабочая неделя) ([определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=11621) Верховного Суда РФ от 25.11.2005 N 75-В05-8, [письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=82819&dst=100006) Минтруда России от 01.02.2002 N 625-ВВ).

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***отпуск осужденному к исправительным работам инвалиду***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Путеводитель по кадровым вопросам. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=15&dst=100101)
* [*Приказ Минюста России от 20.05.2009 N 142 (ред. от 22.08.2014) "Об утверждении Инструкции по организации исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера без изоляции от общества" {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=168288&dst=100178)
* [*ч. 6 ст. 40 УИК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449456&dst=100198)
* [*Статья: Особенности трудовых отношений с осужденными к исправительным работам (Погорельская М.) ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2021, N 3) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=284765&dst=100083)
* [*Вопрос: В каких днях исчисляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: в календарных или рабочих? (Подборки и консультации Горячей линии, 2021) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KGL&n=11477&dst=100010)
* [*Вопрос: В организацию по предписанию уголовно-исполнительной инспекции устраивается работник, осужденный к исправительным работам, он представил документы, что он является инвалидом 3-й группы. Какое количество дней отпуска должен предоставлять работодатель работнику в этой ситуации? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=308104&dst=100003)

**Вопрос №4:**

Должен ли работодатель при отзыве работника из отпуска по производственной необходимости компенсировать ему стоимость «пропавшей» путевки, если это не закреплено в локальных нормативных актах предприятия?

**Ответ:**

Выплата денежной компенсации работнику за отзыв в связи с производственной необходимостью из ежегодного отпуска законом не предусмотрена.

Оплата или компенсация стоимости путевок, приобретенных для отдыха работника и членов его семьи (санаторно-курортных и туристических путевок), в том числе путевок в лагерь детям работников, из средств бюджета или за счет работодателя законодательством РФ не предусмотрена. Однако работодатель вправе осуществить такую оплату или компенсацию по собственной инициативе.

Работодатель также вправе по своей инициативе компенсировать работнику, отозванному из отпуска, стоимость билетов от места отдыха к месту работы и обратно, однако такая компенсация не будет признаваться установленной законодательством.

**Такие компенсации должны быть оговорены в ЛНА и отражены в приказе на отзыв из отпуска.** Порядок компенсации может быть определен сторонами в трудовом договоре или допсоглашении к нему.

В силу [ст. 125](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=100853) ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

В отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, участвующих в исполнении государственных контрактов по реализации государственного оборонного заказа, в период введения Правительством РФ специальных мер в сфере экономики, установлены особенности правового регулирования трудовых отношений. В частности, допускается отзывать работника из отпуска без его согласия при условии уведомления его не позднее чем за три дня в случаях и порядке, которые предусмотрены локальным нормативным актом организации ([п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=423871&dst=100014), [пп. "д"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=423871&dst=100020), ["е" п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=423871&dst=100021) Особенностей, утв. Постановлением Правительства РФ от 01.08.2022 N 1365)

Согласно [ст. 164](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=101047) ТК РФ компенсацией признаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=171806) от 20 октября 2017 года N 03-04-06/68852 Минфин России рассмотрел ситуацию, когда в связи с производственной необходимостью и с согласия сотрудника компания отзывает его из отпуска. Отзыв осуществлен по инициативе фирмы и вызван производственной необходимостью, поэтому работодателем производится компенсация затрат специалиста на проезд от места проведения отпуска к месту постоянной работы и обратно в случае, если период отдыха не завершен.

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***Отзыв из отпуска***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Готовое решение: Как отозвать работника из ежегодного отпуска по производственной необходимости (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48001&dst=100014)
* [*Готовое решение: Как оформить отзыв работника из ежегодного отпуска по инициативе работодателя (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47364&dst=100026)
* [*Вопрос: Может ли работодатель оплатить или компенсировать работнику стоимость путевок, приобретенных для отдыха работника и членов его семьи? (Консультация эксперта, УФНС России по Курганской обл., 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=186608&dst=100001)
* [*Тематический выпуск: Налогообложение доходов физических лиц и страховые взносы: сложные вопросы исчисления и уплаты (под ред. А.В. Брызгалина) ("Налоги и финансовое право", 2022, N 9) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=306271&dst=100425)

**Вопрос №5:**

Обязательно ли учитывать в графике отпусков «северный» отпуск работников-вахтовиков и как это правильно сделать?

**Ответ:**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск нужно отражать в графике отпусков, так как это один из видов ежегодного оплачиваемого отпуска ([ст. 114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100800), [ч. 1 ст. 116](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=609), [ч. 1 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=624) ТК РФ). Как это сделать - нормативно не урегулировано. Полагаем, что если такой отпуск будет предоставляться работнику одновременно с основным, то вы можете указать в графике общее количество дней отпуска и дату его начала, если по отдельности - количество дней ежегодного дополнительного отпуска отразите отдельной строкой (под количеством дней ежегодного основного отпуска) и укажите дату его начала.

Если право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникло у работника после утверждения графика отпусков, то рекомендуем отразить в графике количество дней такого отпуска. Например, в унифицированной форме N Т-7 это можно указать в [графе 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100719) "Примечание". Если у вас своя форма графика, можете указать эту информацию таким же способом.

 **Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***дополнительный отпуск в графике отпусков***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Готовое решение: Как заполнить график отпусков (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47182&dst=100043)
* [*Типовая ситуация: Дополнительный отпуск: предоставление, оформление, оплата (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=320541&dst=100012)
* [*Путеводитель по кадровым вопросам. График отпусков {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=1&dst=100050)
* [*Вопрос: Работник имеет основной и дополнительный отпуска. При составлении графика отпусков работодатель обязывает работника включить в график все дни отпуска. Работник, в свою очередь, желает взять только основной отпуск. Насколько правомочно то, что работодатель вынуждает работника брать все дни отпуска за год? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=309019&dst=100003)

**Законодательство многообразно, актуальное решение должно быть одно**

**Благодарим Вас за выбор ООО «РИЦ» в качестве помощника в решении профессиональных вопросов**