

Нормативное регулирование рабочего времени

**Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ
«О муниципальной службе в Российской Федерации»**

(в ред. ФЗ от 13.06.2023 № 258-ФЗ)

Статья 20. Рабочее (служебное) время

Рабочее (служебное) время муниципальных служащих регулируется **в соответствии с трудовым законодательством.**

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Глава 15. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также **иные периоды времени**, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Примеры «иных периодов»:

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи **в рабочее время**. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) **включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.**

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

...

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Статья 23. Условия труда инвалидов

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда**.

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

...

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени **для других категорий работников** (педагогических, медицинских и других работников).

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:
на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю.

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ОПРЕДЕЛЕННЫЕ
КАЛЕНДАРНЫЕ ПЕРИОДЫ ВРЕМЕНИ (МЕСЯЦ, КВАРТАЛ, ГОД)
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УСТАНОВЛЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В НЕДЕЛЮ**

1. Норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется **по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье** исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели **на пять дней**.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

В соответствии с частью 2 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Таким образом, норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом:

- 1) продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5,
- 2) умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца
- 3) из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

2. Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, предусмотренный частью 2 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется работодателями, применяющими различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Такой порядок переноса выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со скользящими днями отдыха.

Постановление Правительства РФ от 29.08.2022 № 1505
«О переносе выходных дней в 2023 году»

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации постановляет:

Перенести **в 2023 году** следующие выходные дни:

с воскресенья **1 января** на пятницу **24 февраля**;

с воскресенья **8 января** на понедельник **8 мая**.

У работодателей, приостановка работы у которых в нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например, непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения и др.), перенос выходных дней, предусмотренный частью 2 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не осуществляется.

Примеры исчисления нормы рабочего времени:

июнь 2023 года

июль 2023 года

Понедельник		5	12	19	26		3	10	17	24	31
Вторник		6	13	20	27		4	11	18	25	
Среда		7	14	21	28		5	12	19	26	
Четверг	1	8	15	22	29		6	13	20	27	
Пятница	2	9	16	23	30		7	14	21	28	
Суббота	3	10	17	24		1	8	15	22	29	
Воскресенье	4	11	18	25		2	9	16	23	30	

21 рабочий день

21 рабочий день

$$40 : 5 = 8 \quad \times \quad 21 = 168 \text{ часов}$$

$$36 : 5 = 7,2 \quad \times \quad 21 = 151,2 \text{ часа}$$

$$35 : 5 = 7 \quad \times \quad 21 = 147 \text{ часов}$$

Статья 93. Неполное рабочее время

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель **обязан** устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается **в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя**.

Письмо Минтруда России от 17.11.2017 № 14-2/В-1012:

В силу части 2 статьи 93 Кодекса работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Исходя из смысла вышеназванной статьи **на установление неполного рабочего времени вправе рассчитывать один из родителей ребенка в возрасте до четырнадцати лет.**

Исходя из изложенного считаем, что **для установления факта неиспользования вторым родителем ребенка в возрасте до четырнадцати лет права на неполный рабочий день (неделю) по этому же основанию работодатель вправе запросить справку о его режиме работы.**

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника **производится пропорционально отработанному им времени** или **в зависимости от выполненного им объема работ.**

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений **продолжительности ежегодного ОСНОВНОГО оплачиваемого отпуска**, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

...

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

...

Статья 96. Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также

работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

(в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 № 97-ФЗ, от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 19.11.2021 № 372-ФЗ)

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).

Статья 99. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Режим рабочего времени

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя),
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены),
- время начала и окончания работы,
- время перерывов в работе,
- число смен в сутки,
- чередование рабочих и нерабочих дней,

которые устанавливаются **правилами внутреннего трудового распорядка** в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - **трудовым договором**.

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

Статья 16. Поступление на муниципальную службу

6. Поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы **на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством** с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 57. Содержание трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

режим рабочего времени и времени отдыха **(если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);**

Статья 68. Оформление приема на работу

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель **обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка**, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Пример:

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____
с муниципальным служащим

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим работы Муниципального служащего устанавливается в соответствии с **Правилами внутреннего трудового распорядка _____**.

Статья 101. Ненормированный рабочий день

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.**

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Пример нормативного регулирования: Постановление администрации рабочего поселка Кольцово от 13.09.2022 № 1265 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска муниципальным служащим и работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, с ненормированным рабочим днем в администрации рабочего поселка Кольцово»

Письмо Минтруда России от 29 октября 2018 г. № 14-2/ООГ-8616:

Вопрос: Работнику установлен ненормированный рабочий день. Означает ли это, что его можно привлечь к работе в выходные и нерабочие праздничные дни? Как оформляется и в каком порядке оплачивается такая работа?

Ответ:

Порядок привлечения работника к работе в режиме ненормированного рабочего времени регулируется статьей 101 Кодекса.

Как следует из указанной статьи, 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 нормальной продолжительности рабочего времени.

Кодекс не содержит определений «эпизодическое» и «систематическое привлечение к работе».

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Согласие работника на привлечение к такой работе не требуется.

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлинённый. Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому расписанию сверх рабочего дня (смены).

По общему правилу круг обязанностей и объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должны предусматриваться в соответствующем порядке таким образом, чтобы эти лица, в основном, работали в нормальное рабочее время.

Введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Порядок привлечения работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день регламентирован статьей 113 Кодекса.

В случае если должность работника включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, привлечение работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день должно производиться по правилам статьи 113 Кодекса.

Порядок оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрен статьей 153 Кодекса.

Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253
«Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований
трудового законодательства»

РУКОВОДСТВО
ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Ненормированный рабочий день

У работодателя может быть установлен режим ненормированного рабочего дня.

...

Важно! Исходя из судебной практики, эпизодическим является привлечение к работе не более 3 раз в неделю;

6) работник привлекается к работе по письменному распоряжению (приказу) работодателя;

7) должность работника (или выполняемая работа) включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

Важно! Если должность работника не включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, привлечение работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени будет оплачиваться как сверхурочная работа;

...

Максимальная продолжительность ежедневной работы в режиме ненормированного рабочего дня законом не установлена.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

ДОКЛАД
С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ,
ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ,
А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ
ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА IV КВАРТАЛ 2019 ГОДА

ПЕРЕЧЕНЬ
НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ,
СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Ненормированный рабочий день

Работодателем может быть установлен режим ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

...

Режим ненормированного рабочего дня включает в себя несколько условий:

1) работа за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени;

2) работник привлекается к работе сверх продолжительности рабочего времени эпизодически;

Важно! Эпизодическим судебная практика считает привлечение к работе не более 3 раз в неделю.

3) работник привлекается к работе по письменному распоряжению (приказу) работодателя;

4) должность работника (или выполняемая работа) включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем;

Письмо Роструда от 25 июня 2012 г. № 929-6-1:

Вопрос: О выплатах и компенсации за работу в ненормированный рабочий день.

Ответ:

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Согласие работника на привлечение к такой работе не требуется.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня статьей 119 Кодекса установлена компенсация в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Письмо Роструда от 7 июня 2008 г. № 1316-6-1:

Вопрос: О порядке привлечения работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни.

Ответ:

В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

В отличие от прежней редакции ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, из новой редакции данной статьи исключена норма о том, что в случае, если работодатель за использование работника в режиме ненормированного рабочего дня не предоставляет дополнительного отпуска, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Таким образом, Кодекс не признает переработку при режиме ненормированного рабочего дня сверхурочной работой, при которой должны соблюдаться определенные гарантии (например, ограничение часов переработки, дополнительная оплата), а ст. 97 Кодекса, разграничивающая возможность переработки на два случая (для сверхурочной работы; для работ в условиях ненормированного рабочего времени), фактически это подтверждает.

Другими словами, за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней.

Вместе с тем введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

Таким образом, привлечение работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением положений ст. 113 и ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Следует также иметь в виду, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях.

Письмо Роструда от 18 марта 2008 г. № 658-6-0:

Вопрос: В организации установлена пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня с 9 до 18 часов. Следует ли в случае, когда работникам приходится задерживаться после окончания рабочего дня, предоставлять им дополнительные отгулы?

Ответ:

К сожалению, из обращения не понятно, на каком основании работники задерживаются на работе после окончания рабочего дня.

Если это происходит по инициативе работодателя, то имеет место сверхурочная работа, то есть работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в данном случае ежедневной работы.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, перечисленных в ст. 99 Трудового кодекса, когда работодатель вправе это делать без его письменного согласия.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере, но по желанию работника вместо повышенной оплаты она может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Возможно также установление для работника режима ненормированного рабочего времени. В этом случае работнику должен предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех дней.

Если же работник остается на работе по собственной инициативе, работодатель не обязан предоставлять ему дополнительные отгулы.

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Статья 103. Сменная работа

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Перерывы в работе

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 109. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Правила учета рабочего времени (оформления табеля)

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Работодатель обязан вести учет времени, **фактически отработанного каждым работником**.

Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»

Статья 3. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:

7) руководитель экономического субъекта - лицо, являющееся единоличным исполнительным органом экономического субъекта, либо лицо, ответственное за ведение дел экономического субъекта, либо управляющий, которому переданы функции единоличного исполнительного органа;

9) **организации бюджетной сферы** - **государственные (муниципальные) учреждения, государственные органы, ОРГАНЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНЫ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ**, органы управления государственными внебюджетными фондами Российской Федерации и территориальными государственными внебюджетными фондами.

Статья 9. Первичные учетные документы

4. **Формы первичных учетных документов определяет руководитель экономического субъекта по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета.** **Формы первичных учетных документов для организаций бюджетной сферы устанавливаются в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.**

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 30 марта 2015 г. № 52н

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ФОРМ ПЕРВИЧНЫХ УЧЕТНЫХ ДОКУМЕНТОВ И РЕГИСТРОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, ПРИМЕНЯЕМЫХ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ), ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ВНЕБЮДЖЕТНЫМИ ФОНДАМИ, ГОСУДАРСТВЕННЫМИ (МУНИЦИПАЛЬНЫМИ) УЧРЕЖДЕНИЯМИ, И МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЙ ПО ИХ ПРИМЕНЕНИЮ

На основании **статьи 165 Бюджетного кодекса Российской Федерации** и в целях установления единого порядка ведения бухгалтерского учета органами государственной власти (государственными органами), **органами местного самоуправления**, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями приказываю:

1. Утвердить Перечень унифицированных форм первичных учетных документов, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

5. Утвердить Методические указания по применению форм первичных учетных документов и формированию регистров бухгалтерского учета органами государственной власти (государственными органами), органами

местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями согласно приложению № 5 к настоящему приказу.

Приложение № 1
к приказу Министерства финансов
Российской Федерации
от 30 марта 2015 г. № 52н

**ПЕРЕЧЕНЬ
УНИФИЦИРОВАННЫХ ФОРМ ПЕРВИЧНЫХ УЧЕТНЫХ
ДОКУМЕНТОВ, ПРИМЕНЯЕМЫХ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ (ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ), ОРГАНАМИ МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
ВНЕБЮДЖЕТНЫМИ ФОНДАМИ, ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
(МУНИЦИПАЛЬНЫМИ) УЧРЕЖДЕНИЯМИ**

3. Формы документов класса 05 «Унифицированная система
бухгалтерской финансовой, учетной и отчетной документации
организаций государственного сектора» ОКУД

№ п/п	Код формы	Наименование формы документа
21	0504421	Табель учета использования рабочего времени

Приложение № 5
к приказу Министерства финансов
Российской Федерации
от 30.03.2015 № 52н

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ПРИМЕНЕНИЮ ФОРМ ПЕРВИЧНЫХ УЧЕТНЫХ ДОКУМЕНТОВ
И ФОРМИРОВАНИЮ РЕГИСТРОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА
ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
ОРГАНАМИ), ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНАМИ
УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ВНЕБЮДЖЕТНЫМИ ФОНДАМИ,
ГОСУДАРСТВЕННЫМИ (МУНИЦИПАЛЬНЫМИ) УЧРЕЖДЕНИЯМИ**

**2. Применение и заполнение форм первичных
учетных документов**

Табель учета использования рабочего времени
(код формы 0504421)

Табель учета использования рабочего времени (ф. 0504421) (далее - Табель (ф. 0504421)) применяется для учета использования рабочего времени или регистрации различных случаев отклонений от нормального использования рабочего времени. Выбор способа заполнения Табеля (ф. 0504421) определяется актом учреждения в рамках формирования учетной политики учреждения.

Табель (ф. 0504421) ведется лицами, назначенными приказом по учреждению, ежемесячно в целом по учреждению или в разрезе структурных подразделений (отделов, отделений, факультетов, лабораторий и других структурных подразделений) обособленных подразделений (филиалов).

Табель (ф. 0504421) открывается ежемесячно за 2 - 3 дня до начала расчетного периода на основании Табеля (ф. 0504421) за прошлый месяц.

Изменения списочного состава работников в Табеле (ф. 0504421) производятся на основании документов по учету труда и его оплаты (учету кадров, использования рабочего времени).

В Табеле (ф. 0504421) регистрируются случаи отклонений от нормального использования рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка, или фактические затраты рабочего времени. В верхней половине строки по каждому работнику, у которого имелись отклонения от нормального использования рабочего времени, записываются часы отклонений, а в нижней - условные обозначения отклонений. В нижней части строки записываются также часы работы в ночное время.

При регистрации отклонений в случае наличия у одного работника учреждения двух видов отклонений в один день (период), нижняя часть строки записывается в виде дроби, числитель которой - условное обозначение вида

отклонений, а знаменатель - часы работы. При наличии более двух отклонений в один день фамилия работника в Табеле (ф. 0504421) повторяется.

В сроки, установленные порядком документооборота учреждения работником, ответственным за ведение Табеля (ф. 0504421), отражается количество дней (часов) неявок (явок), а также количество часов по видам переработок (замещение, работа в праздничные дни, работа в ночное время и другие виды) с записью их в соответствующие графы. Заполненный Табель (ф. 0504421) подписывается лицом, на которое возложено ведение Табеля (ф. 0504421).

Заполненный Табель (ф. 0504421) и другие документы, подписанные ответственными должностными лицами, в установленные сроки сдаются в бухгалтерию для проведения расчетов. Табель (ф. 0504421) используется для составления Расчетно-платежной ведомости (ф. 0504401) (Расчетной ведомости (ф. 0504402).

При обнаружении лицом, ответственным за составление и представление Табеля (ф. 0504421), факта неотражения отклонений или неполноты представленных сведений об учете рабочего времени (представление работником листка нетрудоспособности, приказа (распоряжения) о направлении работника в командировку, приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику и других документов, в том числе в связи с поздним представлением документов), лицо, ответственное за составление Табеля (ф. 0504421), обязано учесть необходимые изменения и представить корректирующий Табель (ф. 0504421), составленный с учетом изменений в порядке и сроки, предусмотренные документооборотом учреждения.

В строке «Вид табеля» указывается значение «первичный», при представлении Табеля (ф. 0504421) с внесенными в него изменениями, указывается значение «корректирующий», при этом при заполнении показателя «Номер корректировки» указывается:

- цифра «0» проставляется в случае представления лицом, ответственным за составление Табеля (ф. 0504421), первичного Табеля (ф. 0504421);
- цифры, начиная с «1», проставляются согласно порядковому номеру корректирующего Табеля (ф. 0504421) (корректировки) за соответствующий расчетный период.

Данные корректирующего Табеля (ф. 0504421) служат основанием для перерасчета заработной платы за календарные месяцы, предшествующие текущему месяцу начисления заработной платы.

Табель заполняется за период, за который предусмотрена выплата заработной платы.

Периоды заполнения и сроки представления в бухгалтерию Табеля (ф. 0504421) определяются актом учреждения в рамках формирования учетной политики учреждения в части графика документооборота.

При заполнении Табеля (ф. 0504421) применяются следующие условные обозначения:

Наименование показателя	Код		Наименование показателя	Код
Выходные и нерабочие праздничные дни	В		Неявки с разрешения администрации	А
Работа в ночное время	Н		Выходные по учебе	ВУ
Выполнение государственных обязанностей	Г			
Очередные и дополнительные отпуска	О		Учебный дополнительный отпуск	ОУ
Временная нетрудоспособность, нетрудоспособность по беременности и родам	Б		Замещение в 1 - 3 классах	ЗН
			Замещение в группах продленного дня	ЗП
Отпуск по уходу за ребенком	ОР		Замещение в 4 - 11 классах	ЗС
Часы сверхурочной работы	С		Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	РП
Прогулы	П			
Неявки по невыясненным причинам (до выяснения обстоятельств)	НН		Фактически отработанные часы	Ф
			Служебные командировки	К

Учреждение вправе самостоятельно дополнять применяемые условные обозначения в рамках формирования своей учетной политики.

Дополнительные условные обозначения, которые можно отразить в учетной политике:

- часы работы в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 91, 101 Трудового кодекса РФ);
- часы работы во вредных и/или опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
- невыходы на работу по причине сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 Трудового кодекса РФ);
- невыходы на работу в связи с прохождением диспансеризации (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ);
- невыходы на работу по причине освидетельствования федеральным государственным учреждением медико-социальной экспертизы (на предмет установления инвалидности);
- невыходы на работу по причине приостановления действия трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ);
- часы дополнительных перерывов для кормления ребенка (детей), предоставляемых работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет (помимо перерыва для отдыха и питания), оплачиваемых в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ);
- иные рабочие ситуации, не предусмотренные унифицированной формой табеля.

Отпуск

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

Статья 3. Правовые основы муниципальной службы в Российской Федерации

2. На муниципальных служащих **распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом.**

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, **распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.**

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск **продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск)** предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Продолжительность основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого муниципальному служащему

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

Статья 21. Отпуск муниципального служащего

1. Муниципальному служащему предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания, размер которого определяется в порядке, установленном трудовым законодательством для исчисления средней заработной платы.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Утверждено
Постановлением Правительства
Российской Федерации
от 24 декабря 2007 г. № 922

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПОРЯДКА ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Настоящее Положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - средний заработок).

9. При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:
для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

2. Ежегодный оплачиваемый отпуск муниципального служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется муниципальному служащему продолжительностью 30 календарных дней.

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ
«О муниципальной службе в Российской Федерации»**

(в ред. ФЗ от 13.06.2023 № 258-ФЗ)

Статья 21. Отпуск муниципального служащего

4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются муниципальному служащему **за выслугу лет (продолжительностью не более 10 календарных дней)**, а также **в случаях, предусмотренных федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации.**

5. Порядок и условия предоставления муниципальному служащему ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет определяются **законом субъекта Российской Федерации.**

**Закон Новосибирской области от 30.10.2007 № 157-ОЗ
«О муниципальной службе в Новосибирской области»**
(принят постановлением Новосибирского областного Совета депутатов
от 26.10.2007 № 157-ОСД)

(в ред. от 31.01.2023 № 313-ОЗ)

Статья 5. Порядок и условия предоставления муниципальному служащему ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет

1. Муниципальному служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск **за выслугу лет** в зависимости от стажа муниципальной службы.

2. Муниципальным служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 1) при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;
- 3) при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
- 4) при стаже муниципальной службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

3. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет осуществляется **в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.**

Пример (условный).

Гражданин России поступил на муниципальную службу и назначен на должность муниципальной службы с 01.03.2022.

*С 17.10.2022 ему предоставлен отпуск за период работы с 01.03.2022 по 28.02.2023 продолжительностью 30 календарных дней. Право в этом рабочем году на дополнительный отпуск за выслугу лет он **не приобрел.***

С 17.07.2023 ему будет предоставлен отпуск за период с 01.03.2023 по 29.02.2024 продолжительностью 30 календарных дней (основной) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет – 1 календарный день, т.к. 1 полный год в должности муниципальной службы им отработан.

Статья 7. Порядок исчисления стажа муниципальной службы

1. В стаж муниципальной службы **для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет, предоставляемого муниципальным служащим**, и установления им других гарантий, предусмотренных федеральными законами, законами Новосибирской области и уставами муниципальных образований, помимо периодов замещения должностей, указанных в части 1 статьи 25 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», **включаются (засчитываются) также периоды замещения должностей, включаемые (засчитываемые) в стаж государственной гражданской службы в соответствии с частью 2 статьи 54 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».**

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Статья 54. Стаж гражданской службы

2. В стаж гражданской службы для установления гражданским служащим ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную гражданскую службу помимо периодов замещения должностей, указанных в части 1 настоящей статьи, **включаются (засчитываются) в соответствии с порядком исчисления стажа гражданской службы, установленным Президентом Российской Федерации, иные периоды замещения должностей, перечень которых утверждается Президентом Российской Федерации.**

См.:

- Указ Президента РФ от 19.11.2007 № 1532 «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации».

Согласно п. 6 Порядка исчисления стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации, «Документами, подтверждающими стаж гражданской службы, являются **трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.**

- Постановление Правительства РФ от 26.06.2008 № 472 «О порядке включения (зачета) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации отдельных периодов замещения должностей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 19 ноября 2007 г. № 1532».

2. В стаж муниципальной службы **для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет**, предоставляемого муниципальным служащим, и установления им других гарантий, предусмотренных федеральными законами, законами Новосибирской области и уставами муниципальных образований, решением руководителя органа местного самоуправления, принятым на основании рекомендации комиссии органа местного самоуправления по исчислению стажа муниципальной службы, **могут засчитываться периоды замещения должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы на которых необходимы**

муниципальным служащим для выполнения должностных обязанностей в соответствии с их должностной инструкцией, в совокупности не более пяти лет.

См., например:

- Постановление мэрии города Новосибирска от 18.04.2017 № 1721 «О Порядке включения (зачета) в стаж муниципальной службы муниципальных служащих в мэрии города Новосибирска, структурных подразделениях мэрии города Новосибирска периодов замещения ими отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях **для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет**, установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе и других гарантий, предусмотренных законодательством, Уставом города Новосибирска, Положении о комиссии мэрии города Новосибирска по исчислению стажа муниципальной службы».

Пункты 2.4, 2.5 Приложения № 1:

«2.4. Решение комиссии с рекомендацией о включении (зачете) в стаж муниципальной службы муниципального служащего периодов замещения отдельных должностей в течение пяти рабочих дней со дня его принятия направляется мэру города Новосибирска для принятия им решения о включении в стаж муниципальной службы муниципального служащего периодов замещения отдельных должностей.

*2.5. **Решение мэра города Новосибирска** о включении (зачете) в стаж муниципальной службы муниципального служащего периодов замещения отдельных должностей **оформляется распоряжением мэрии города Новосибирска**, подготовку проекта которого осуществляет департамент правовой и кадровой работы мэрии города Новосибирска».*

- Постановление администрации города Бердска от 25.07.2017 № 2066 «Об утверждении Положения о комиссии администрации города Бердска по исчислению стажа муниципальной службы».

5. При исчислении стажа муниципальной службы муниципального служащего суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды службы (работы).

Статья 117. 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.

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.

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.

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

**Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ
«О муниципальной службе в Российской Федерации»**

Статья 21. Отпуск муниципального служащего

5.1. Муниципальному служащему, **для которого установлен ненормированный служебный день**, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью **три календарных дня**.

**Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253
«Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований
трудового законодательства»**

**РУКОВОДСТВО
ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Ненормированный рабочий день

Важно! Работодатель обязан предоставлять работнику, замещающему должность, включенную в перечень, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск **независимо от того, привлекался он к работе в режиме ненормированного рабочего дня или нет**.

Отказ работодателя от предоставления отпуска за ненормированный рабочий день в связи с тем, что работник не привлекался в течение года к работе в режиме ненормированного рабочего дня, является незаконным.

Письмо Роструда от 7 июня 2008 г. № 1316-6-1:

... **за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска**, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка **и не может быть менее трех календарных дней**.

**Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска,
предоставляемого главе местной администрации**

**Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ
«Об общих принципах организации местного самоуправления
в Российской Федерации»**

Статья 37. Местная администрация

2. Главой местной администрации является:

- глава муниципального образования либо
- лицо, назначаемое на должность главы местной администрации по контракту, заключаемому по результатам конкурса на замещение указанной должности на срок полномочий, определяемый уставом муниципального образования.

Статья 40. Статус депутата, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления

5.1. Гарантии осуществления полномочий депутата, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления устанавливаются уставами муниципальных образований в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Закон Новосибирской области от 06.07.2018 № 275-ОЗ
«О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа
муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного
должностного лица местного самоуправления в Новосибирской области»
(принят постановлением Законодательного Собрания Новосибирской области
от 28.06.2018 № 275-ЗС)

(в ред. Закона Новосибирской области от 15.12.2022 № 304-ОЗ)

Статья 7. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

1. Депутатам, членам выборных органов, выборным должностным лицам, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, гарантируется предоставление **ежегодного основного оплачиваемого отпуска** продолжительностью **30 календарных дней** и **ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска** продолжительностью **не более 13 календарных дней**.

УСТАВ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

Статья 27. Органы местного самоуправления города Новосибирска

1. Структуру органов местного самоуправления города Новосибирска составляют:

- 1) представительный орган муниципального образования города Новосибирска - Совет депутатов города Новосибирска;
- 2) глава муниципального образования города Новосибирска - мэр города Новосибирска;
- 3) местная администрация (исполнительно-распорядительный орган) муниципального образования города Новосибирска - мэрия города Новосибирска;
- 4) контрольно-счетный орган муниципального образования города Новосибирска - контрольно-счетная палата города Новосибирска.

Статья 37. Правовой статус мэра города Новосибирска

1. **Мэр города Новосибирска - глава муниципального образования города Новосибирска** является высшим должностным лицом города Новосибирска, наделяется настоящим Уставом собственными полномочиями по решению вопросов местного значения и возглавляет мэрию города Новосибирска.

2. Мэр города Новосибирска избирается Советом депутатов города Новосибирска из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса, сроком на 5 лет.

Решение Совета депутатов города Новосибирска об избрании мэра города Новосибирска принимается на заседании Совета депутатов города Новосибирска большинством голосов от установленного числа депутатов Совета депутатов города Новосибирска тайным голосованием в порядке, установленном Регламентом Совета депутатов города Новосибирска.

Порядок проведения конкурса по отбору кандидатур на должность мэра города Новосибирска устанавливается Советом депутатов города Новосибирска.

Статья 45.1. Гарантии осуществления полномочий депутата Совета депутатов города Новосибирска, мэра города Новосибирска

3. Депутатам Совета депутатов города Новосибирска, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, **мэру города Новосибирска** помимо гарантий, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, гарантируются:

- 2) **ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней** и **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск** продолжительностью **13 календарных дней**;

**УСТАВ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОДА ИСКИТИМА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Статья 6. Органы местного самоуправления городского округа

1. Структуру органов местного самоуправления городского округа составляют:
- 1) представительный орган муниципального образования - Совет депутатов города Искитима Новосибирской области (далее - Совет депутатов);
 - 2) глава муниципального образования - Глава города Искитима Новосибирской области (далее - Глава города);
 - 3) местная администрация (исполнительно-распорядительный орган муниципального образования) - администрация города Искитима Новосибирской области (далее - администрация города);
 - 4) контрольный орган муниципального образования - Контрольно-счетный орган города Искитима Новосибирской области (далее - Контрольно-счетный орган);
 - 5) иные выборные должностные лица и органы местного самоуправления, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, Новосибирской области и предусмотренные настоящим Уставом.

Статья 45.2. Основные гарантии осуществления полномочий депутата Совета депутатов, председателя Совета депутатов, Главы города

6. **Главе города**, депутату Совета депутатов, председателю Совета депутатов, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, гарантируется предоставление **ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней** и **ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 13 календарных дней**.

Приложение к решению
Совета депутатов города Бердска третьего созыва
от 18.06.2015 № 633

**УСТАВ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОДА БЕРДСКА
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Статья 33. Глава города

1. Глава города является высшим должностным лицом муниципального образования и наделяется настоящим Уставом собственными полномочиями по решению вопросов местного значения.
2. Глава города избирается Советом депутатов из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса, сроком на 5 лет.

Глава города исполняет полномочия главы администрации города Бердска.

Статья 34.1. Гарантии осуществления полномочий депутатов, председателя Совета депутатов, Главы города

7. **Главе города**, депутатам, председателю Совета депутатов, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, гарантируется предоставление **ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней** и **ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не более 13 календарных дней**.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 120. 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.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

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

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

Утверждены
НКТ СССР
30 апреля 1930 г. № 169

ПРАВИЛА ОБ ОЧЕРЕДНЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ

1. ... Очередной отпуск предоставляется один раз в течение года работы работника у данного нанимателя, считая со дня поступления на работу, то есть **один раз в рабочем году**.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 настоящего Кодекса.
(абзац введен Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ, распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022)

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

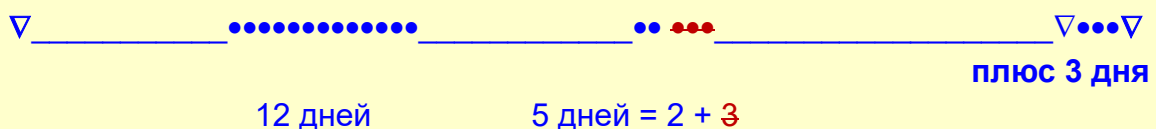
время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

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

Пример:

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается «время предоставляемых по просьбе работника **отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года**».

В течение рабочего года работнику 2 раза предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы: продолжительностью 12 и 5 календарных дней.



Вопрос: Работник работает в учреждении с 18 марта 2011 г., в мае 2012 г. он собирается взять отпуск. В 2011 г. работник находился в отпуске без сохранения зарплаты 19 дней. Как в данном случае определить период, за который ему полагается отпуск? Верно ли, что стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, – это период работы, который указывают в приказе по форме № Т-6?

Ответ: В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

При этом рабочий год исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю на основании трудового договора.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

Так, согласно вышеуказанной статье в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Таким образом, если у работника общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составила 19 календарных дней, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не учитываются календарные дни начиная с 15-го дня.

Если какие-либо периоды времени, в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ, не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

При заполнении приказа о предоставлении отпуска по унифицированной форме № Т-6, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, в строке «Период работы» указывается рабочий год, за который предоставляется отпуск.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

(в ред. ФЗ от 13.06.2023 № 258-ФЗ)

Статья 21. Отпуск муниципального служащего

6. Муниципальному служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя (работодателя) может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью **не более одного года.**

	7. Муниципальному служащему предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в случаях, предусмотренных федеральными законами.
--	---

Примеры:

Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» предусматривает возможность предоставления отпуска **без сохранения заработной платы**:

- инвалидам войны - до 60 календарных дней в году (ст. 14 п. 1 (17));
- ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году (ст. 16 п. 1 (11), п. 2 (4)).

Федеральный закон от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» предусматривает:

- Работодатель, представитель нанимателя, командир воинской части, администрация образовательной организации, в которых работает, служит, проходит альтернативную гражданскую службу, военные сборы, учится зарегистрированный кандидат, со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата **освободить его от работы, службы, военных сборов, учебных занятий в любой день и на любое время в течение этого срока** (п. 1 ст. 41);
- на период полномочий доверенного лица кандидата, избирательного объединения работодатель обязан предоставлять доверенным лицам по их просьбе **неоплачиваемый** отпуск (п. 3 ст. 43).

Федеральный закон от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации» гласит:

- работодатель, представитель нанимателя, командир воинской части, администрация образовательной организации, в которых работает, служит, проходит альтернативную гражданскую службу, военные сборы, обучается кандидат, со дня регистрации кандидата Центральной избирательной комиссией Российской Федерации до дня официального опубликования результатов выборов Президента Российской Федерации обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, службы, военных сборов, учебных занятий **в любой день и на любое время в течение этого срока** (п. 1 ст. 42);
- работодатель обязан предоставить доверенному лицу по его просьбе **неоплачиваемый отпуск на период осуществления им своих полномочий** (п. 3 ст. 43).

В соответствии с нормами **Федерального закона от 22.02.2014 № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»**, работодатель обязан предоставлять доверенному лицу по его просьбе **неоплачиваемый отпуск на период осуществления им своих полномочий** (ч. 4 ст. 55).

Администрация предприятий и учреждений независимо от форм собственности обязана предоставить **членам избирательных комиссий неоплачиваемый отпуск на время исполнения ими обязанностей**, возложенных на них решениями избирательной комиссии в соответствии с Кодексом законов о труде РСФСР (ст. 11); по заявлению кандидата администрация (работодатель) обязана предоставить ему **неоплачиваемый отпуск со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования общих итогов выборов**; со дня регистрации кандидата до дня официальной публикации общих итогов выборов включительно администрация (работодатель) **обязана предоставлять доверенным лицам по их заявлению неоплачиваемый отпуск** (ст. 24 Временного положения о проведении выборов депутатов представительных органов местного самоуправления и выборных должностных лиц местного самоуправления в субъектах Российской Федерации, не обеспечивших реализацию конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления», являющегося Приложением к **Федеральному закону от 26.11.1996 № 138-ФЗ «Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления»**).

Добровольным пожарным по их письменному заявлению по месту работы предоставляется ежегодный дополнительный **отпуск без сохранения заработной платы** продолжительностью до 10 календарных дней (**ч. 7 ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране»**).

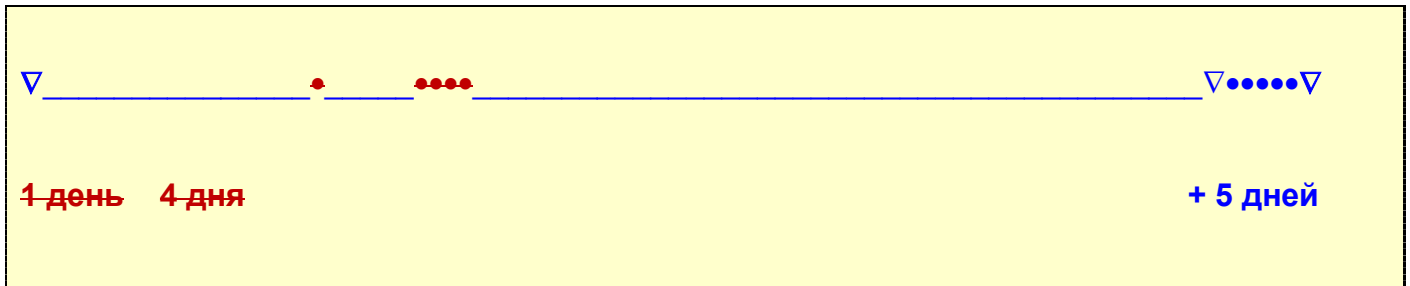
Народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется ежегодный дополнительный отпуск **без сохранения заработной платы** продолжительностью до 10 календарных дней (**ч. 3 ст. 26 Федерального закона от 02.04.2014 № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»**).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются:**

1. Время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ.

Пример:

Работник был отстранен от работы на 1 день, 4 дня отсутствовал на работе без уважительных причин (допустил прогул).



2. Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, предоставленных в соответствии со ст. 256, 257 ТК РФ.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

4 месяца (включаются в стаж)	2,5 года (отпуск по уходу за ребенком)	8 месяцев (включаются в стаж)
---	---	--



Письмо Роструда от 15.10.2012 № ПГ/8139-6-1:

Вопрос: О предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Ответ: Согласно ч. 3 ст. 256 ТК РФ по заявлению работника во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком он может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Труд работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, регулируется в соответствии со ст. 93 ТК РФ. Частью 3 названной статьи предусмотрено, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Таким образом, **все дни работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.**

Вместе с тем нахождение работника одновременно в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, законодательством не предусмотрено. В связи с этим, для того чтобы работник смог воспользоваться своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, ему следует прервать отпуск по уходу за ребенком. Прерванный отпуск впоследствии может быть возобновлен.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные дополнительные
оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Приложение
к Постановлению Государственного
комитета Совета Министров СССР
по вопросам труда и заработной
платы и Президиума Всесоюзного
Центрального Совета
Профессиональных Союзов
от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20

**ИНСТРУКЦИЯ
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**

II. Дополнительный отпуск

8. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска указанным работникам, также включаются:

- а) период временной нетрудоспособности;
- б) время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;
- в) время выполнения государственных и общественных обязанностей.

9. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника. Если рабочий, инженерно-технический работник или служащий в рабочем году проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени. Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, постоянно занятым в производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом. В тех случаях, когда у работника право на ежегодный (основной) и дополнительный отпуск возникает в различное время, то эти отпуска предоставляются ему одновременно и полностью. При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется отдельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам.

...

10. При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

11. В тех случаях, когда рабочие, инженерно-технические работники и служащие в рабочем году работали в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе, исходя из установленной Списком продолжительности дополнительного отпуска для работников соответствующих производств, цехов, профессий и должностей.

...

12. В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

При записи в Списке «постоянно занятый» или «постоянно работающий» в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕШЕНИЕ

от 15 апреля 2004 г. № ГКПИ 2004-481

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 194, 195, 198, 253 ГПК РФ, Верховный Суд Российской Федерации

решил:

заявление муниципального унитарного предприятия «Челябгортранс» удовлетворить частично, признать не действующими с 1 февраля 2002 года:

абз. 3 пункта 8 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 года № 273/П-20;

предложение 5 пункта 9 Инструкции в части слов: «и полностью»;

абзац 3 примера к пункту 9 Инструкции в части слов: «и полностью»;

абзац 4 примера к пункту 9 Инструкции в части слов: «в полном размере».

В остальной части заявленные требования оставить без удовлетворения.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕШЕНИЕ

от 26 января 2017 г. № АКПИ16-1035

При определении продолжительности такого отпуска необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные частью третьей статьи 121 ТК РФ, согласно которой при предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Из приведенных законоположений следует, что продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки.

Из изложенного следует, что оспариваемая норма Инструкции не соответствует положениям ТК РФ, поскольку вводит ограничения на продолжительность подлежащего учету периода работы во вредных условиях труда в целях предоставления ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска и, соответственно, на получение его оплаты в размере, установленном трудовым законодательством.

Руководствуясь статьями 175 - 180, 215 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, Верховный Суд Российской Федерации

решил:

административное исковое заявление Б. удовлетворить.

Признать недействующим со дня вступления решения суда в законную силу абзац первый пункта 12 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 Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20.

13. Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющим в отдельные периоды времени работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях, что и рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых предусмотрены в Списке.

...

14. Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных, пусконаладочных и др.) и работникам вспомогательных и подсобных цехов предприятия (механического, ремонтного, энергетического, контрольно-измерительных приборов и автоматики и др.) за время их работы в производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основных работников, так и для ремонтного и обслуживающего персонала этих производств, цехов и участков установлен по Списку дополнительный отпуск, также должен предоставляться этот отпуск в порядке, предусмотренном пунктами 8 - 12 настоящей Инструкции.

...

15. Продолжительность дополнительного отпуска рабочих, инженерно-технических работников и служащих, указанных в пункте 14 настоящей Инструкции, во всех случаях не должна превышать продолжительности дополнительного отпуска работников ремонтного и обслуживающего персонала, предусмотренных в соответствующих разделах и подразделах Списка.

16. С установлением Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде ежегодного отпуска продолжительностью не менее 15 рабочих дней общая продолжительность ежегодного отпуска с учетом дополнительного отпуска, предоставляемого рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим за работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, остается без изменений.

...

У лиц, имеющих право на получение ежегодных (основных) отпусков продолжительностью 18, 24, 36 или 48 рабочих дней и работающих в производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, общая продолжительность отпуска (включая ежегодный и дополнительный в связи с вредными условиями труда), установленная до введения настоящей Инструкции, также не изменяется.

17. Инвалидам - слепым, работающим на предприятиях, дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда присоединяется к ежегодному (основному) отпуску.

18. Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника **по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.**

Пример:

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____
с муниципальным служащим

4. Режим труда и отдыха

4.3. Отпуск за первый год работы предоставляется Муниципальному служащему с «___» _____ 202__ г., а отпуск за второй и последующие годы – в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка _____.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться **в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.**

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с **графиком отпусков**, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **не позднее чем за две недели до наступления календарного года** в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. (см. унифицированную форму)

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

УВЕДОМЛЕНИЕ

_____ № _____

Фамилия Имя Отчество
работника

Ставлю Вас в известность (или: Довожу до Вашего сведения): в соответствии с графиком отпусков работников (наименование организации, Ф.И.О. работодателя – индивидуального предпринимателя), Вам будет предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с (дата).

Руководитель кадровой службы

И.О. Фамилия

Уведомление получил.

Личная подпись, дата

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию **в удобное для них время**. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска **в удобное для работников время** предоставляется, в частности:

- женщинам в связи с беременностью и родами (перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком) - ст. 122, 260 ТК РФ;
- несовершеннолетним (работникам в возрасте до 18 лет) - ст. 122, 267 ТК РФ;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, - до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- работникам, отозванным из отпуска (часть вторая ст. 125 ТК РФ);
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст. 23 ч. 1 (1) Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий и другим категориям ветеранов (см. Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- работникам, отслужившим военную службу по мобилизации или на основании контракта, заключенного в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, - в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора **независимо от стажа работы у работодателя** (ст. 351.7 ТК РФ);
- гражданам, пострадавшим от радиации (ст. 14 п. 5, ст. 15 п. 1 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»; ст. 2, 3, 5 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»; ст. 2 (п. 15) Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);
- другим категориям работников.

Согласно ч. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (часть четвертая ст. 123 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе; если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (часть первая ст. 286 ТК РФ).

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

СОГЛАШЕНИЕ

Место заключения

Дата

(Наименование работодателя), именуемый в дальнейшем Работодатель, в лице _____, действующего на основании _____, с одной стороны, и (Фамилия, Имя, Отчество работника), именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней, запланированный Работнику на период с «___» _____ 202__г. по «___» _____ 202__г., разделить на две части и предоставить:

первую часть продолжительностью _____ календарных дней – с «___» _____ 202__г.,
вторую часть продолжительностью _____ календарных дней с – «___» _____ 202__г.

Подписи:

Работодатель

Работник

Руководителю
(наименование работодателя,
Фамилия И.О.)

(Фамилия, Имя, Отчество, занимаемая должность
(выполняемая работа), наименование структурного под-
разделения)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу с _____ (указывается запланированная графиком отпусков дата начала отпуска) предоставить мне частичный ежегодный оплачиваемый отпуск на _____ календарных дней.

Вторую часть отпуска (_____ календарных дней) прошу предоставить с _____ (указывается дата).

Личная подпись, дата

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, **превышающая 28 календарных дней**, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены **часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней**, или **любое количество дней из этой части**.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

Руководителю
(наименование организации,
Фамилия И.О.)

(Фамилия, Имя, Отчество, занимаемая должность (вы-
полняемая работа), наименование структурного подраз-
деления)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу заменить мне часть ежегодного оплачиваемого отпуска за период работы с ____ по ____ продолжительностью _____ календарных дней денежной компенсацией.

Личная подпись, Дата

Оформление приказа о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

Унифицированная форма приказа № Т-6 утверждена Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

ПРИМЕРЫ ФОРМУЛИРОВОК

ТЕКСТОВ ПРИКАЗОВ (РАСПОРЯЖЕНИЙ) НЕУНИФИЦИРОВАННОЙ ФОРМЫ

О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКОВ

<i>а) предоставление отпуска главе муниципального образования (распоряжение главы муниципального образования)</i>	Убываю в частичный ежегодный основной оплачиваемый отпуск за период работы с 22.03.2023 по 21.03.2024 продолжительностью 16 календарных дней с 05 июня 2023 г. по 21 июня 2023 г. Основание: график отпусков на 2023 год.
<i>б) ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет</i>	Предоставить <i>Фамилия Имя Отчество (должность)</i> за период работы с 30.04.2023 по 29.04.2024 ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней с 09.10.2023 по 08.11.2023, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью 5 календарных дней с 09.11.2023 по 13.11.2023. Всего отпуск на 35 календарных дней с 09.10.2023 по 13.11.2023. Основание: график отпусков на 2023 год.
<i>в) отпуск без сохранения денежного содержания</i>	Предоставить <i>Фамилия Имя Отчество (должность)</i> отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью 2 календарных дня – с ____ по ____. Основание: личное заявление <i>Фамилия И.О.</i> от (дата) (вх. рег. № ____).

Оформление записки-расчета

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 30 марта 2015 г. № 52н

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ФОРМ ПЕРВИЧНЫХ УЧЕТНЫХ ДОКУМЕНТОВ И РЕГИСТРОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, ПРИМЕНЯЕМЫХ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ), ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ВНЕБЮДЖЕТНЫМИ ФОНДАМИ, ГОСУДАРСТВЕННЫМИ (МУНИЦИПАЛЬНЫМИ) УЧРЕЖДЕНИЯМИ, И МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЙ ПО ИХ ПРИМЕНЕНИЮ

На основании **статьи 165 Бюджетного кодекса Российской Федерации** и в целях установления единого порядка ведения бухгалтерского учета органами государственной власти (государственными органами), **органами местного самоуправления**, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями приказываю:

1. Утвердить Перечень унифицированных форм первичных учетных документов, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

5. Утвердить Методические указания по применению форм первичных учетных документов и формированию регистров бухгалтерского учета органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями согласно приложению № 5 к настоящему приказу.

Приложение № 1
к приказу Министерства финансов
Российской Федерации
от 30 марта 2015 г. № 52н

ПЕРЕЧЕНЬ УНИФИЦИРОВАННЫХ ФОРМ ПЕРВИЧНЫХ УЧЕТНЫХ ДОКУМЕНТОВ, ПРИМЕНЯЕМЫХ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ), ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ВНЕБЮДЖЕТНЫМИ ФОНДАМИ, ГОСУДАРСТВЕННЫМИ (МУНИЦИПАЛЬНЫМИ) УЧРЕЖДЕНИЯМИ

3. Формы документов класса 05 «Унифицированная система бухгалтерской финансовой, учетной и отчетной документации организаций государственного сектора» ОКУД

№ п/п	Код формы	Наименование формы документа
22	0504425	Записка-расчет об исчислении среднего заработка при предоставлении отпуска, увольнении и других случаях

Приложение № 5
к приказу Министерства финансов
Российской Федерации
от 30.03.2015 № 52н

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ФОРМ ПЕРВИЧНЫХ УЧЕТНЫХ ДОКУМЕНТОВ И ФОРМИРОВАНИЮ РЕГИСТРОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ), ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ВНЕБЮДЖЕТНЫМИ ФОНДАМИ, ГОСУДАРСТВЕННЫМИ (МУНИЦИПАЛЬНЫМИ) УЧРЕЖДЕНИЯМИ

2. Применение и заполнение форм первичных учетных документов

Записка-расчет об исчислении среднего заработка при предоставлении отпуска, увольнении и других случаях (код формы 0504425)

Записка-расчет об исчислении среднего заработка при предоставлении отпуска, увольнении и других случаях (ф. 0504425) (далее - Записка-расчет (ф. 0504425)) применяется при расчете среднего заработка для определения сумм отпускной заработной платы, компенсации при увольнении и других случаях в соответствии с действующим законодательством.

Сведения о виде отпуска, дате начала и окончания отпуска, его продолжительности, периоде, за который предоставляется отпуск, заполняется на основании приказа. Номер Записки-расчета (ф. 0504425) соответствует номеру приказа (распоряжения) учреждения о предоставлении отпуска работнику.

В заголовочной части Записки-расчета (ф. 0504425) указывается период, за который предоставляется отпуск, а также период времени, в котором работнику предоставляется отпуск.

В таблице «Количество расчетных дней» следует указать количество дней основного, дополнительного или (в свободной графе) иного вида отпуска.

Таблица «Заработная плата по месяцам» заполняется на основании Карточки-справки (ф. 0504417). Данная таблица заполняется, если расчетный период при исчислении среднего заработка составляет 12 месяцев. Сумма годового заработка и количество фактически отработанных дней за год из графы «Всего за год» переносятся на страницу 2 в соответствующие графы строки 04 «Итого за расчетные месяцы».

В таблице для расчета начисленной заработной платы строки 01, 02, 03 заполняются, когда расчетный период составляет 3 месяца. Количество отработанных дней и сумма начисленной заработной платы в данном расчетном периоде заполняется на основании Карточки-справки (ф. 0504417) с учетом положений, установленных законодательством о труде.

Показатели «Дни» и «Сумма» по строке 04 равны сумме показателей по строкам 01, 02, 03 соответствующих граф.

Показатель «Средний заработок месячный» по строке 05 определяется путем деления суммы по строке 04 «Итого за расчетные месяцы» на 12 месяцев или на 3 месяца (в зависимости от продолжительности расчетного периода).

Показатель «Средний дневной заработок» по строке 06 определяется путем деления суммы по строке 04 на количество дней по строке 04 соответствующих граф.

Сумма за отпуск за текущий месяц по строке 07 и за будущий месяц по строке 08 определяется путем умножения среднего дневного заработка, указанного по строке 06 в графе 9, на количество дней отпуска, приходящихся соответственно на текущий и будущий месяцы.

Сумма по строке 09 «Итого за отпуск» равняется сумме строк 07, 08.

По строке 10 «Заработная плата за текущий месяц» отражается заработная плата за фактически отработанное время в текущем месяце до наступления отпуска на основании Карточки-справки (ф. 0504417).

Показатели по графе 9 «Всего» определяются путем суммирования граф 4, 6, 8 по каждой строке (01 - 11).

В таблице для расчета «Удержано из заработной платы» сумма налога на доходы (графы 3 - 5) определяется путем умножения суммы со страницы 2 по строке 11 «Всего начислено» за минусом установленных налоговых вычетов на ставку налога отдельно по каждому виду источника.

Показатели разделов «Другие удержания» и «Выплаченная заработная плата» (графы 6 - 10) заполняются на основании Карточки-справки (ф. 0504417).

Сумма по графе 11 «Всего» равна сумме граф 3 - 10.

Сумма к выплате определяется как разность графы 9 по строке 11 на странице 2 «Всего начислено» и графы 11 по строке 01 на странице 3 «Удержания».

Сумма к выплате оформляется бухгалтерской записью по дебету и по кредиту соответствующих счетов.

Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается **денежная компенсация за все неиспользованные отпуска**.

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Утверждены
НКТ СССР
30 апреля 1930 г. № 169

ПРАВИЛА ОБ ОЧЕРЕДНЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ

28. При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

При этом увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие:

- а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, **сокращения штатов** или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- б) поступления на действительную военную службу;
- в) командирования в установленном порядке в вузы, техникумы, на рабфаки, на подготовительные отделения при вузах и на курсы по подготовке в вузы и на рабфаки;
- в) переброски на другую работу по предложению органов труда или состоящих при них комиссий, а также партийных, комсомольских и профессиональных организаций;
- д) выяснившейся непригодности к работе.

Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсацию. Таким образом пропорциональную компенсацию получают работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5 1/2 месяцев, независимо от причин увольнения.

29. Полная компенсация выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска.

35. При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Письмо Минтруда России от 25.07.2022 № 14-2/ООГ-4884:

Вопрос: Применяются ли с 01.01.2021 в части, не противоречащей ТК РФ, Правила «Об очередных и дополнительных отпусках» (утв. Народным Комиссариатом Труда СССР 30.04.1930 № 169)? Вопрос возник в связи с реализацией «регуляторной гильотины». В перечне актов (утв. Постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467), на которые не распространяется установленное Федеральным законом от 31.07.2020 № 247-ФЗ требование об отмене с 01.01.2021, Правила об очередных и дополнительных отпусках не содержатся.

Ответ:

Данное мнение Минтруда России не является нормативным правовым актом или разъяснением.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работника регулируются главой 19 ТК РФ.

Вместе с тем **ТК РФ не устанавливает общий порядок расчета компенсации за неиспользованный отпуск (за исключением статьи 291, согласно которой работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, компенсация выплачивается из расчета два рабочих дня за месяц работы).**

Принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении в случае, когда рабочий год полностью не отработан, закреплен в пункте 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. (согласно части первой статьи 423 ТК РФ применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ). **Так как в ТК РФ (статья 127) этот принцип напрямую не установлен, полагаем, следует руководствоваться данными Правилами в части пропорциональности выплаты компенсации.**