

I. ПРАВО

1. ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

1.1. ЕЖЕГОДНЫЕ ОТПУСКА И ПОРЯДОК ИХ ОПЛАТЫ

Коршунова Татьяна Юрьевна, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении, кандидат юридических наук

Место работы: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ

korshunovat@list.ru

Аннотация: несовершенство действующего законодательства в сфере отпусков и их оплаты вызвало необходимость анализа и выявления коллизий и пробелов. Комплексный анализ ТК РФ и НК РФ, постановлений Правительства РФ выявил как обстоятельную и непротиворечивую регламентацию предоставления различных видов отпусков, как времени отдыха, так и противоречия в предоставлении и оплате отпусков, имеющих специальное целевое назначение для работника. В результате были сделаны выводы и предложения по совершенствованию действующего законодательства. Материалы и выводы исследования могут быть использованы для дальнейшего развития трудового права в целом и в практическом совершенствовании правового регулирования предоставления (оплаты) всех видов отпусков. Работа предназначена для специалистов в сфере трудового права, студентов, аспирантов по специальности «Трудовое право», практических кадровых работников

Ключевые слова: ежегодный оплачиваемый отпуск, специальный отпуск, право на отдых

ANNUAL LEAVE AND PAYMENT PROCEDURE

Korshunova Tatyana Yu., PhD in Law

Work place: Institute of the legislation and comparative jurisprudence at the Government of the Russian Federation

korshunovat@list.ru

Annotation: the imperfection of the current legislation in the sphere of leave and payment necessitated analysis and detection of collisions and gaps. A comprehensive analysis of the labor code and the tax code, regulations of the Government of the Russian Federation revealed as a comprehensive and consistent regulation of the provision of various types of vacations as a time of rest and contradictions in the provision and vacation pay that has a special purpose for the employee. As a result, conclusions are drawn and suggestions for improvement of the existing legislation. The materials and conclusions of the study can be used for further development of labor law in General and in the practical improvement of legal regulation of the provision (payment) of all types of leave. The work is intended for specialists in the field of labor law, graduate students majoring in «labor law», practical employees.

Keywords: paid annual leave, special leave, the right to rest.

В современном российском законодательстве регламентируется предоставление различных видов отпусков, которые являются не только временем отдыха, но и могут иметь специальное целевое назначение для работника.

Трудовой кодекс РФ указывает на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодные и иные оплачи-

ваемые дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска работникам, совмещающим работу с получением образования, отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком. В различных федеральных законах, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах и локальных нормативных актах содержатся нормы, касающиеся отпусков и дополняющие их регламентацию, содержащуюся в Трудовом кодексе РФ.

Право на получение ежегодного отпуска с сохранением места работы и среднего заработка имеют все работники, заключившие трудовой договор с работодателем. Это право не зависит ни от организационно-правовых форм и форм собственности, ни от занимаемой работником должности (выполняемой работы), ни от срока трудового договора. Совместители имеют право на отпуск по совмещаемой работе одновременно с отпуском, предоставляемым на основной работе. Всем лицам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе либо выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Оплата отпуска должна производиться не позднее чем за три дня до его начала в размере среднего заработка. Согласно ст. 139 ТК 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 Трудовым кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели. В коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом работодателем, могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленные Кодексом, определяются Правительством Российской Федерации. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы было утверждено постановлением Правительства от 11 апреля 2003 г. № 213.

Положение определяет особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат, к которым относятся:

а) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнение работ, оказание услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности;

е) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

ж) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх уменьшенной годовой учебной нагрузки (учитывается в размере одной десятой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

з) разница в должностных окладах работников, переходящих на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера должностного оклада по предыдущему месту работы (должности);

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении календарного года, обусловленная системой оплаты труда (устанавливается в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, районах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) премии и вознаграждения, включая вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет;

н) другие, предусмотренные системой оплаты труда, виды выплат.

По общему правилу, расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из начисленной ему заработной платы и отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

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).

Согласно п. 4 указанного Положения при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключаются время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством России;

- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

- работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с российским законодательством;

- работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени используется средний часовой заработок.

Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы подробно регламентирует порядок ее определения с учетом различных премий и вознаграждений.

При определении среднего заработка премии и вознаграждения, фактически начисленные за расчетный период, учитываются в следующем порядке:

- ежемесячные премии и вознаграждения – не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода;

- премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, – не более одной выплаты за одни и те же показатели в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода;

- вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий календарный год, – в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае, если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 вышеназванного Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетный период (за исключением ежемесячных премий, выплачиваемых вместе с заработной платой за данный месяц).

Если работник проработал в организации неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и последние были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм.

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) средний заработок работников определяется в следующем порядке. Если повышение произошло:

- в расчетный период, выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения),

установленной в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение) каждого из месяцев расчетного периода;

- после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

- в период сохранения среднего заработка, часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) до окончания указанного периода.

При повышении размеров надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) и за особые условия государственной службы средний заработок работников повышается в следующем порядке.

Если повышение произошло:

- в расчетный период, надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), за особые условия государственной службы, начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления указанных надбавок, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на надбавки каждого из месяцев расчетного периода;

- после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышаются указанные надбавки, включенные в средний заработок, исчисленный за расчетный период;

- в период сохранения среднего заработка, указанные надбавки, включенные в средний заработок, повышаются с даты повышения надбавок до окончания указанного периода.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска установлена федеральным законодательством. Статья 115 ТК устанавливает, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Часть 2 ст. 115 ТК предусматривает предоставление удлиненных (сверх 28 календарных дней) отпусков, но только в случаях, предусмотренных Кодексом, либо иными федеральными законами. Цель таких отпусков – гарантировать работникам более длительный отдых с учетом возрастных особенностей, состояния здоровья, условий труда, а также характера выполняемой трудовой функции.

Так, например, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время, инвалидам (любой группы) полагается отпуск не менее 30 календарных дней.

Удлиненные отпуска предоставляются педагогическим и научным работникам, государственным и муниципальным служащим, прокурорам и следователям, некоторым категориям медицинских работников, аварийно-спасательных служб, работникам, занятых на определенных работах с химическим оружием, и др.

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска трудовым законодательством предусмотрено предоставление ежегодных дополнительных отпусков. В ст. 116 ТК дан примерный перечень таких отпусков, которые должны предоставляться работникам сверх положенного им основного оплачиваемого отпуска. Они 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 ТК и иными федеральными законами. Организации, с учетом

своих производственных и финансовых возможностей, могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Затраты на предоставление таких отпусков, в том числе и предусмотренных договором, относятся к расходам на оплату труда (ст. 255 НК РФ). Согласно п.7 ст. 225 НК РФ к их числу относятся и расходы на оплату труда, сохраняемую работникам на время отпуска, предусмотренного законодательством. При применении этой нормы следует учитывать и ст. 270 НК РФ, которая (п. 24) к числу расходов, не учитываемых в целях налогообложения, относит и расходы на оплату дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков.

Следовательно, если в коллективном договоре идет речь о предоставлении, в определенном договоре размере, дополнительного отпуска, предусмотренного ст. 116–119 ТК, то применяется ст. 270 НК РФ. Эти отпуска предоставляются организацией за счет собственных средств «с учетом своих производственных и финансовых возможностей» (ст. 116 ТК).

С принятием Трудового кодекса исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков каких-либо недоразумений на практике не возникает. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работнику сверх 28-дневного оплачиваемого отпуска. Если работник имеет право на удлиненный отпуск, то дополнительные оплачиваемые отпуска будут предоставляться сверх этого удлиненного отпуска. Общая продолжительность отпусков (основного и дополнительного), согласно ст. 120 ТК, исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска (как основного, так и дополнительного) не включаются.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК). Если работодатель, имея право на удержание, фактически при расчете не смог произвести его вовсе или частично (например, при недостаточности сумм, причитающихся при расчете), то он имеет право в судебном порядке взыскать с работника суммы, излишне полученные последним при использовании отпуска авансом.

Удержание не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 8 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы);

- пунктами 1, 2, 4 ст. 81 ТК (ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом; сокращение численности или штата работников организации; смена собственника имущества организации);

- пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе лица, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

В случае переноса отпуска на другой срок денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после выхода из отпуска, а при предоставлении этих дней в другое время средний заработок для их оплаты подсчитывается заново. Такая практика применяется для того, чтобы исключить, с одной стороны, двойную оплату за одно и то же время (заработную плату за время работы после выхода из отпуска и сохраненный средний заработок за неиспользованные дни отпуска, приходящиеся на это время), а с другой – скрытую форму компенсации.

В соответствии со ст. 127 ТК при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.11.2014)// Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3; 2014, N 48. ст. 6639.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 24.11.2014)// Собрание законодательства РФ. 2000. N 32. Ст. 3340; 2014. N 45. Ст. 6159.
3. Постановление Правительства РФ от 11.04.2003 N 213 (ред. от 13.07.2006) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»// Собрание законодательства РФ. 2003. N 16. Ст. 1529 (утратило силу).
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»// Собрание законодательства РФ. 2007. N 53. Ст. 6618; 2014. N 43. Ст. 5892.
5. Савин В.Т. К вопросу о понятии работодателя – юридического лица (организации) как субъекта трудовых отношений // Пробелы в российском законодательстве. – 2012 №4.
6. Постников Н.А. Вопросы отпусков в судебной практике // Пробелы в российском законодательстве. – 2014 №5.

Reference list:

1. Labour code of the Russian Federation dated 30.12.2001 N 197-FZ (as amended on 24.11.2014)// collected legislation of the Russian Federation. 2002. N 1 (1 part). Article 3; 2014, N 48. Article 6639.
2. Tax code of the Russian Federation (part two) from 05.08.2000 N 117-FZ (as amended on 24.11.2014)// collected legislation of the Russian Federation. 2000. N 32. Article 3340; 2014. N 45. Article 6159.
3. The decree of the RF Government dated 11.04.2003 N 213 (as amended from 13.07.2006) «On peculiarities of calculation of average salary»// collected legislation of the Russian Federation. 2003. N 16. Article 1529 (invalid).
4. The decree of the RF Government dated 24.12.2007 N 922 (as amended from 15.10.2014) «On peculiarities of calculation of average salary»// collected legislation of the Russian Federation. 2007. N 53. Article 6618; 2014. N 43. Article 5892.

РЕЦЕНЗИЯ

на статью «Ежегодные отпуска и порядок их оплаты» ведущего научного сотрудника отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, кандидата юридических наук Коршуновой Татьяны Юрьевны

Автор обратилась к актуальной в научном плане и важной в практической плоскости проблеме. В условиях кризисного развития экономики особую роль играет совершенствование трудового законодательства, дающее возможность наиболее полно использовать трудовые ресурсы при соблюдении законных прав и интересов сторон трудовых правоотношений.

В статье содержится обстоятельный анализ действующего российского законодательства в части регламентации предоставления различных видов отпусков. Автор обосновано дифференцирует их на время отдыха и имеющие специальное целевое назначение для работника.

В основе статьи – анализ положений Трудового кодекса РФ, содержащего нормы о ежегодном основном оплачиваемом отпуске, дополнительных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы и т.д.

Автор анализирует право работника на получение ежегодного отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, выделяет независимость этого права от организационно-правовых форм и форм собственности, занимаемой работником должности (выполняемой работы), срока трудового договора. В статье уделено внимание и совместителям, которые имеют право на отпуск по совмещаемой работе одновременно с отпуском, предоставляемым на основной работе.

Особое внимание уделено порядку, срокам и размерам оплаты отпуска, приведен порядок начисления оплаты. Автор вычленены особенности порядка исчисления средней заработной платы, обосновано отмечено, что для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. Особое внимание исчислению средней заработной платы представляется обоснованным.

Отдельно в статье рассматривается предоставление ежегодных дополнительных отпусков, а также их оплата. Автор обосновано учитывает здесь норму статьи 270 НК РФ.

Аргументировано положение статьи об урегулированности (с принятием ТК РФ) исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.

Отдельно рассмотрен порядок предоставления и оплаты отпуска при увольнении работника до окончания рабочего года. Автор справедливо отмечает, что при переносе отпуска на другой срок денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после выхода из отпуска, а при предоставлении этих дней в другое время средний заработок для их оплаты подсчитывается заново. Отсюда следует обоснованный вывод о том, что данная практика позволяет исключить, с одной стороны, двойную оплату за одно и то же время (заработную плату за время работы после выхода из отпуска и сохраненный средний заработок за неиспользованные дни отпуска, приходящиеся на это время), а с другой – скрытую форму компенсации.

В целом, статья Коршуновой Татьяны Юрьевны выполнена на актуальную и практически значимую тему, содержит развернутый анализ действующего законодательства в исследуемой сфере, логично выстроена, грамотно оформлена и может быть рекомендована к публикации.

Рецензент:

Профессор кафедры трудового права
и права социального обеспечения
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
д.ю.н.

К.Д. Крылов