



**ЭЛКОД**  
энергия верных решений

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ  
**2022**  
[www.elcode.ru](http://www.elcode.ru)

**Тематический семинар-тренинг КонсультантПлюс**

## Отпуска и пособия в 2022 году

Ведет семинар-тренинг: **Рязанцева Вера Владимировна**

Материалы подготовлены  
с использованием системы КонсультантПлюс



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка

## ОТПУСКА

Приказ Росархива от 20.12.2019 N 236

"Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"

Приказ Росархива от 20.12.2019 N 237 "Об утверждении Инструкции по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"

### 1. Виды отпусков

- ТК РФ, статьи 11, 57, 101, 106, 107, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 126, 186, 219, 267, 287, 291, 295, 321, 322, 325
- КоАП РФ, статья 5.27
- Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П
- "Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014)
- Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ "О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации"
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"
- Федеральный закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов"
- Федеральный закон от 22.10.2004 N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации"
- Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"
- Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"
- Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"
- Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"
- Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"
- Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах"
- Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 N 12 "О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029"
- Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"
- Приказ Минюста России от 17.03.2021 N 39 "Об утверждении Плана мероприятий по инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации и (или) по признанию указанных актов не действующими на территории Российской Федерации на 2021 год"

## **Выдержки из нормативных документов**

### ***Статья 122 ТК РФ***

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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 124 ТК РФ***

В исключительных случаях... допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

### ***Статья 121 ТК РФ***

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

.....

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

.....

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.

### ***Статья 125 ТК РФ***

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

### ***Статья 106 ТК РФ***

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

### ***Статья 107 ТК РФ***

Видами времени отдыха являются:

...

отпуска.

### ***Статья 114 ТК РФ***

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

## **ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВНОЙ ОТПУСК**

### ***Статья 115 ТК РФ***

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

### ***Статья 267 ТК РФ***

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

***Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"***

### ***Статья 23***

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

### **Статья 291 ТК РФ**

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

### **Статья 295 ТК РФ**

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

### **Статья 116 ТК РФ**

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.

### **Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/55760-6-1**

В трудовом законодательстве нет запретов на объединение или разделение дней отпусков основного и дополнительного. Очередность предоставления дней отпуска утверждается графиком отпусков. График отпусков формируется таким образом, чтобы не возникало сбоев в протекании производственных процессов.

Следовательно, работник можете взять дополнительный отпуск в то время, которое удобно ему и работодателю.

## ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

### **Статья 116 ТК РФ**

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... могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников...

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

### **Статья 57 ТК РФ**

В трудовом договоре указываются:

<...>

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

### **Статья 101 ТК РФ**

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).

### **Статья 119 ТК РФ**

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.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

**Письмо Минтруда России от 13.10.2020 N 14-2/ООГ-15911**

**Письмо Минтруда России от 13.10.2020 N 14-2/ООГ-15911**

**Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1**

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

### **Статья 117 ТК РФ**

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.

**Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"**

### **Статья 14**

4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

.....

### **Статья 117 ТК РФ**

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска [работникам, занятым на работах отнесенных к вредным условиям 2, 3 или 4 степени либо к опасным]... 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.

### **Статья 120 ТК РФ**

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.

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

**Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"**

### **Статья 15**

3. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

***Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"***

***Письмо Минтруда России от 30.11.2018 N 15-1/ООГ-2919***

***Письмо Минтруда России от 16.06.2015 N 15-1/В-2425***

## ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

### ***Статья 128 ТК РФ***

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, 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.

***Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5***

3. Отпуск в период действия Указа

***Письмо Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1***

Отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные статьей 128 [ТК РФ]... подразделяются на 2 группы: те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска), и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска, предоставляемые по семейным и другим уважительным причинам.

Ко второй группе относятся отпуска, предусмотренные частью 2 статьи 128 для отдельных категорий работников. В частности, к таким группам относятся работающие инвалиды, которым предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 60 календарных дней в году.

Таким образом, работодатель обязан на основании письменного заявления работающего инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

При этом отмечаем, что в статье 121 [ТК РФ]... речь идет об отпусках без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника.

***Письмо Роструда от 14.06.2012 N 854-6-1***

...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.

## ЗАМЕНА ОТПУСКА ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ БЕЗ УВОЛЬНЕНИЯ

### **Статья 126 ТК РФ**

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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...

...

Не допускается замена денежной компенсацией... 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).

## ЗАЧЕМ СЧИТАТЬ ОТПУСКНОЙ СТАЖ

### **Статья 122 ТК РФ**

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.

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.

## КАКИЕ ПЕРИОДЫ ВКЛЮЧАТЬ В ОТПУСКНОЙ СТАЖ

### **Статья 121 ТК РФ**

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.

### **Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299**

Согласно ч. 1 ст. 121 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) 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.

То есть если сотрудник был в отпуске без содержания более 14 дней (в Вашем случае - 30), то при расчете отработанного стажа не учитывают дни отпуска начиная с 15-го (в Вашем случае - 16).

### **Статья 121 ТК РФ**

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;

### **Письмо Минтруда России от 10.04.2019 N 14-2/В-260**

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со статьей 121 Кодекса.

Данная статья не содержит положений, прямо указывающих на включение времени простоя по вине работника либо работодателя либо по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Вместе с тем согласно части 1 данной статьи в указанный стаж включается, помимо времени фактической работы, также 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.

Перечень обстоятельств, при которых работник фактически не работал (не исполнял свои трудовые обязанности), но за ним сохранялось место работы (должность), не является исчерпывающим.

Согласно статье 72.2 Кодекса под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Исходя из приведенных норм полагаем, что время простоя также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

### **Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299**

Согласно ч. 1 ст. 121 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) 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.

То есть если сотрудник был в отпуске без содержания более 14 дней (в Вашем случае - 30), то при расчете отработанного стажа не учитывают дни отпуска начиная с 15-го (в Вашем случае - 16).

Окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

При этом при заполнении приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику (унифицированная форма N Т-6, форма по ОКУД 0301005) в графе "за период работы" указывается дата условно не "с 1 июня 2019 г. по 31 мая 2020 г." а "с 16 июня 2019 г. по 15 июня 2020 г."

Дополнительно отмечаем, что время простоя также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

### **СЧИТАЕМ ДНИ ОТПУСКА ЗА ВРЕДНОСТЬ**

### **Статья 121 ТК РФ**

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.

### **Письмо Минтруда России от 25.02.2019 N 15-1/В-519**

При этом согласно статье 121 Трудового кодекса в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, в него не могут быть включены периоды временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, обучения (повышения квалификации) и другие периоды, когда работник фактически не работал.

Статьей 91 Трудового кодекса определено понятие рабочего времени как времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иных периодов времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В этой связи к фактически отработанному в соответствующих условиях времени в целях исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, следует относить рабочее время, в течение которого работник

выполнял обязанности согласно трудовому договору на рабочем месте, на котором установлены вредные и (или) опасные условия труда (в частности, класс 4).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе во вредных и (или) опасных условиях труда.

Порядок исчисления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда (с примерами расчетов) изложен в 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, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 (далее - Инструкция).

Согласно Инструкции в части, не противоречащей трудовому законодательству, полный дополнительный отпуск 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, если отработано менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному во вредных условиях труда времени.

Одновременно следует отметить, что зависимость повышенного размера оплаты труда и сокращенной продолжительности рабочего времени (статьи 147 и 92 Трудового кодекса) от времени, фактически отработанного во вредных и (или) опасных условиях труда, нормами трудового законодательства не установлена.

#### СТАЖ ДЛЯ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО ОТПУСКА, ПРЕДШЕСТВУЮЩЕГО ДЕКРЕТУ ИЛИ СЛЕДУЮЩЕГО ПОСЛЕ НЕГО

##### **Статья 260 ТК РФ**

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

##### **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"**

20. Беременные женщины согласно статье 260 ТК РФ имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется.

##### **Письмо Роструда от 18.03.2008 N 659-6-0**

...для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска [перед уходом в отпуск по беременности и родам]... женщина должна подать заявление, приложив к нему соответствующий документ, подтверждающий беременность, а работодатель обязан такой отпуск предоставить.

##### **Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1**

2. ...[ТК РФ] не предусматривает предоставления... неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. В связи с этим отпуск (независимо от времени, проработанного в рабочем году) предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности.

##### **Статья 115 ТК РФ**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

##### **Статья 121 ТК РФ**

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отпусков по уходу за ребенком...

##### **Статья 122 ТК РФ**

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.

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;

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.



## Полезная информация в КонсультантПлюс

### 1.1

Вспомнить, как ПОСЧИТАТЬ СТАЖ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ОТПУСК, можно с помощью *Типовой ситуации: «Как посчитать стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск (отпускной стаж)?»*

Как  
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСКНОЙ СТАЖ**
- перейти в текст Типовая ситуация: Как посчитать стаж, дающий право на отпуск

### 1.2

Информацию о том, каким КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ НЕЛЬЗЯ УСТАНОВЛИВАТЬ НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ, можно найти с помощью «Путеводителя по кадровым вопросам. Рабочее время»

Как  
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**
- перейти в текст «Путеводителя по кадровым вопросам. Рабочее время» в Путеводителе Вы найдёте подробную информацию о том, кому и как устанавливается ненормированный рабочий день

### 1.3

Правильно рассчитать продолжительность дополнительного ОТПУСКА ПРИ РАБОТЕ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА поможет **Готовое решение: Как рассчитать продолжительность дополнительного отпуска при работе с вредными условиями труда (КонсультантПлюс, 2021)**

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСК ЗА ВРЕДНОСТЬ**
- перейти в Готовое решение: Как рассчитать продолжительность дополнительного отпуска при работе с вредными условиями труда (КонсультантПлюс, 2021)
- в Готовом решении Вы найдете порядок расчета продолжительности дополнительного отпуска при работе с вредными условиями труда с удобными формулами и практическими примерами

## 2. Предоставление, продление и перенос ежегодного отпуска

- ТК РФ, статья 112, 117, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 136, 137, 236, 255, 260, 267, 286
- КоАП РФ, статья 5.27

**Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ**

Выдержки из нормативных документов

ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ:  
МНОГОДЕТНЫЕ РОДИТЕЛИ

### **Статья 262.2 ТК РФ**

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

### **Статья 5 ТК РФ**

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

## **Статья 12 ТК РФ**

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:  
<...>

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

### **ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ:**

#### **ВНЕШНИЕ СОВМЕСТИТЕЛИ, СУПРУГИ ВОЕННЫХ, БЕРЕМЕННЫЕ И ОСТАЛЬНЫЕ**

## **Статья 286 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.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

## **Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"**

### **Статья 11**

11. 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.

### **Письмо Минтруда России от 26.03.2021 N 14-2/ООГ-2680**

Согласно части 2 статьи 286 Кодекса если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Специфика работы по совместительству состоит в том, что условия такой работы изначально поставлены в зависимость от наличия у работника основной работы.

Отсюда и общий подход к решению проблемы: работодатель по работе по совместительству обязан учитывать наличие у работника основной работы - применяя особый режим труда и отдыха работника, в частности, разрешить увеличить продолжительность отпуска (пусть и путем предоставления отпуска без сохранения заработной платы); работодатель по основному месту работы ограничен лишь обязанностью предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности.

### **Письмо Минтруда России от 26.03.2021 N 14-2/ООГ-2680**

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместителю в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе), в том числе и по просьбе работника, не гарантирует последнему (работнику), что он сможет полноценно использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в натуре. Другими словами, находясь в отпуске по основному месту работы, работник будет продолжать работать по совместительству, и наоборот.

Оплата ежегодного отпуска по работе по совместительству производится в общем порядке.

### **Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439**

Таким образом, по заявлению работника, имеющего право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть ему предоставлен в указанный им период. Конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется по желанию работника.

Запрета на внесение изменений в график отпусков в течение текущего календарного года трудовое законодательство не содержит.

### **Статья 122 ТК РФ**

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

<...>

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

### **Статья 262.1 ТК РФ**

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

### **Статья 267 ТК РФ**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

### **Федеральный закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов"**

#### **Статья 23**

1. Доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз, награждаются нагрудным знаком "Почетный донор России" в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, и имеют право на следующие меры социальной поддержки:

1) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года в соответствии с трудовым законодательством;

### **Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"**

#### **Статья 14**

Гражданам, указанным в пунктах 1 и 2 части первой статьи 13 настоящего Закона, гарантируются:

5) использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней;

#### **Статья 15**

Гражданам, указанным в пункте 4 части первой статьи 13 настоящего Закона, предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные пунктами 4, 6, 7, 9 - 12, 14 части первой статьи 14 настоящего Закона и пунктом 2 части первой настоящей статьи. Кроме того, им гарантируются:

1) использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время;

### **Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"**

#### **Статья 14**

1. Инвалидам войны предоставляются следующие меры социальной поддержки:

17) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году. Инвалидам войны I и II групп при недостаточности ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно разрешается выдавать листки временной нетрудоспособности на необходимое число дней и производить выплату пособий по государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка;

#### **Статья 15**

1. Участникам Великой Отечественной войны из числа лиц, указанных в подпунктах "а" - "ж" и "и" подпункта 1 пункта 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

13) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

#### **Статья 16**

1. Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 1 - 4 пункта 1 статьи 3 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

11) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

2. Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпункте 5 пункта 1 статьи 3 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

4) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

3. Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 6 и 7 пункта 1 статьи 3 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

3) использование ежегодного отпуска в удобное для них время;

### **Статья 17**

Военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

9) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

### **Статья 18**

1. Лицам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда", и лицам, награжденным знаком "Житель осажденного Севастополя", предоставляются следующие меры социальной поддержки:

9) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

### **Статья 19**

1. Лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог, в качестве мер социальной защиты предоставляются следующие меры социальной поддержки:

10) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

## **ЗАЧЕМ НУЖЕН ГРАФИК ОТПУСКОВ**

### **Статья 123 ТК РФ**

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.

### **Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 01.02.2021 N 77/7-1899-21-ОБ/10-3366-ОБ/18-1193**

Согласно ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) 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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Исключение - если у вас микропредприятие и вы отказались полностью или частично принимать локальные нормативные акты, в том числе график отпусков. В этом случае график отпусков можно заменить на письменное соглашение между вами и работником, указав это в соответствующем пункте трудового договора по типовой форме. Это следует из ч. 1 ст. 309.1, ст. 309.2 ТК РФ, письма Роструда от 01.08.2012 N ПГ/5883-6-1.

График отпусков является локальным нормативным актом. Обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принятым в организации графиком отпусков отдельно не установлена.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Конкретный срок составления графика отпусков законом не установлен. Вам надо составить его заблаговременно, чтобы успеть утвердить график не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

График на 2021 год должен был утвержден не позднее 17 декабря 2020 г.

Если организация создана в течение 2021 г., то график отпусков на текущий год составляется и дополняется по мере найма работников.

### ***Статья 5.27 КоАП РФ***

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

### ***Письмо Роструда от 09.03.2021 N ПГ/03709-6-1***

#### ***Письмо Роструда от 01.08.2012 N ПГ/5883-6-1***

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов (статья 123 Кодекса).

График отпусков является локальным нормативным актом.

Обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принятым в организации графиком отпусков отдельно не установлена.

В соответствии со статьей 22 Кодекса работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

#### ***Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-395***

В соответствии с частью 1 статьи 123 Кодекса очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (статья 137 Кодекса).

#### ***Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17786***

В соответствии с частью 1 статьи 123 Кодекса очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

Вместе с тем при составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать право отдельных категорий работников использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года в случаях, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Так, статьей 262.2 Кодекса установлено, что работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

С нашей точки зрения, при составлении графика отпусков работникам, имеющим право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года, следует указывать дату начала отпуска.

Впоследствии работник может поменять дату начала отпуска, заблаговременно подав заявление. Работодатель не вправе отказать такому работнику в изменении даты начала отпуска.

#### ***Письмо Роструда от 09.03.2021 N ПГ/03709-6-1***

Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (статья 137 ТК РФ).

### **ОФОРМЛЯЕМ ГРАФИК ОТПУСКОВ**

#### ***Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439***

С нашей точки зрения, в целях соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, а также обеспечения права работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере работодатель вправе установить разумный срок для подачи заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск работниками, имеющими право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года.

#### ***Федеральный закон от 22.10.2004 N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации"***

##### ***Статья 21.1***

2. Сроки хранения архивных документов независимо от места их хранения исчисляются с 1 января года, следующего за годом, в котором они были закончены делопроизводством (в значении, предусмотренном пунктом 17 статьи 3 настоящего Федерального закона).

#### ***Приказ Росархива от 20.12.2019 N 237 "Об утверждении Инструкции по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"***

4.1. Сроки хранения архивных документов независимо от места их хранения исчисляются с 1 января года, следующего за годом, в котором они были закончены делопроизводством. Временные сроки хранения реестров, книг, журналов исчисляются с 1 января года, следующего за годом, в котором было завершено их ведение.

#### ***Приказ Росархива от 20.12.2019 N 236 "Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"***

### **II. Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения**

Номер статьи	Вид документа	Срок хранения документа <1>	Примечания
1	2	3	4
453.	Графики отпусков	3 года	

**Письмо Росархива от 13.03.2020 N P/M-479**

Приказ Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236 "Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения" (далее - Перечень) обратной силой не обладает, вступил в силу 18 февраля 2020 г.

Сроки хранения документов, установленные Перечнем, применяются ко всем документам, законченным в делопроизводстве, в том числе до вступления в силу приказа Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236, за исключением тех документов, которые уже внесены в описи дел постоянного хранения и акты о выделении к уничтожению документов, не подлежащих хранению, утвержденные в установленном порядке до вступления в силу приказа Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236.

**ОФОРМЛЯЕМ ОТПУСК РАБОТНИКА**

**Письмо Роструда от 24.12.2020 N ПГ/59245-6-1**

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. Однако помимо этого работодатель должен известить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели (часть третья статьи 123 ТК РФ).

Таким образом, по ТК РФ работодатель обязан предоставить документ, в данном случае это уведомление, сотруднику за 14 суток до начала положенного отдыха. Эта обязанность должна быть исполнена не только для тех, кто уходит в очередной отпуск по графику, но и для работников, которые решили взять дополнительный отдых. Данный документ может быть сформирован в свободной форме.

**КАК ОЗНАКОМИТЬ РАБОТНИКОВ С ГРАФИКОМ ОТПУСКОВ И ИЗВЕСТИТЬ О НАЧАЛЕ ОТПУСКА**

**Статья 123 ТК РФ**

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 [ст. 372 ТК РФ]... для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

**Письмо Роструда от 30.07.2014 N 1693-6-1**

...часть 3 статьи 123 ТК РФ требует от работодателя извещения каждого работника под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

формы и способы выполнения данного требования работодатель определяет самостоятельно, это могут быть отдельные извещения работникам, ознакомительные листы и ведомости и т.п. Также считаем допустимым внести изменения в форму N Т-7, дополнив ее графами 11, 12. В одной из них работник сможет расписаться в том, что дата начала отпуска ему известна, а в другой - указать дату уведомления о начале отпуска.

**В КАКОЙ СРОК НАДО ВЫПЛАТИТЬ ОТПУСКНЫЕ И ЧЕМ ГРОЗИТ ИХ НЕСВОЕВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА**

**Статья 136 ТК РФ**

...

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**Письмо Роструда от 30.07.2014 N 1693-6-1**

Из системного толкования ... норм ТК РФ следует, что сроки для оплаты отпуска исчисляются в календарных днях.

**Статья 236 ТК РФ**

**Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1**

3. ...считаем, нет оснований утверждать, что работодатель должен специально выдавать расчетный листок работнику при выплате отпускных сумм.

При начислении и выплате работникам второй части заработной платы (как правило, в конце месяца) всем должны быть выданы расчетные листки, и в том числе работнику, ушедшему в отпуск, в которых будет содержаться информация об общей денежной сумме, подлежащей выплате (уже выплаченной).

### **Статья 124 ТК РФ**

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска... работодатель... обязан перенести... отпуск на другой срок...

### **Статья 5.27 КоАП РФ**

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3,4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

.....

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений,.....

ПОЧЕМУ ВАЖНО ОТСЛЕЖИВАТЬ, СВОЕВРЕМЕННО ЛИ РАБОТНИКИ ОТГУЛИВАЮТ ОТПУСКА

### **Статья 122 ТК РФ**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

### **Статья 124 ТК РФ**

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### **Статья 5.27 КоАП РФ**

#### **Письмо Роструда от 08.06.2007 N 1921-6**

В силу различных причин работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды. При этом за ними сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных оплачиваемых отпусков. Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

В течение календарного года работник может использовать несколько отпусков. Этот вопрос решается по соглашению между работником и работодателем или графиком отпусков.

#### КАК ПРАВИЛЬНО РАЗДЕЛИТЬ ОТПУСК НА ЧАСТИ

### **Статья 125 ТК РФ**

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.

### **Статья 112 ТК РФ**

Нерабочими праздничными днями в [РФ]... являются:

.....

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день...

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства [РФ]...

### **Статья 120 ТК РФ**

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

## КОГДА ОТПУСК НАДО ПРОДЛЕВАТЬ ИЛИ ПЕРЕНОСИТЬ

### **Статья 124 ТК РФ**

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:  
временной нетрудоспособности работника.

исполнения работником во время... отпуска государственных обязанностей...

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

### **Статья 137 ТК РФ**

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда [ч. 3 ст. 155 ТК РФ]... или простое [ч. 3 ст. 157 ТК РФ]...

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

## **Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"**

### **Статья 1.2**

### **Статья 1.4**

### **Письмо Роструда от 24.12.2020 N ПГ/59245-6-1**

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. Однако помимо этого работодатель должен известить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели (часть третья статьи 123 ТК РФ).

Таким образом, по ТК РФ работодатель обязан предоставить документ, в данном случае это уведомление, сотруднику за 14 суток до начала положенного отдыха. Эта обязанность должна быть исполнена не только для тех, кто уходит в очередной отпуск по графику, но и для работников, которые решили взять дополнительный отдых. Данный документ может быть сформирован в свободной форме.

### **Письмо Минтруда России от 26.10.2018 N 14-2/ООГ-8536**

Исходя из вопроса, указанного в обращении, можно сделать вывод, что при получении листка нетрудоспособности по уходу за больным ребенком в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске отпуск не продлевается.

Следует отметить, что исходя из своих финансовых возможностей организация самостоятельно может определить дополнительные размеры возмещения расходов, связанных с нахождением работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, закрепив их в коллективном договоре либо в локальном нормативном акте.

### ***Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1***

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации), отпуск на число дней болезни не продлевается.

Изыявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью их прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного ч. 1 ст. 124 Кодекса.

### ***Письмо Роструда от 07.12.2020 N ПГ/56467-6-1***

Таким образом, в случае заболевания (травмы) работника и представления им к оплате листка нетрудоспособности, оформленного в установленном порядке, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен на количество календарных дней временной нетрудоспособности (с учетом выходных и праздничных дней), совпавших с периодом отпуска, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок.

## **КАК ОФОРМИТЬ ПРОДЛЕНИЕ ИЛИ ПЕРЕНОС ОТПУСКА**

### ***"Правила об очередных и дополнительных отпусках" (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169)***

18. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению нанимателя с работником.

Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя.

Эти дни оплачиваются нанимателем в случае, если по закону или договору он обязан был выплатить заработную плату работника за время исполнения государственной или общественной обязанности или за время ареста.

При удлинении отпуска вследствие временной нетрудоспособности добавочные дни нанимателем не оплачиваются.

Пример 1. Работник ушел в отпуск 15 сентября, сроком на месяц. С 1 по 10 октября он болел и получил больничный листок и пособие от страховой кассы. Отпуск ему должен быть продлен до 25 октября, без оплаты нанимателем, так как благодаря выдаче пособия добавочные дни уже оказались оплаченными при предоставлении отпуска. Но если работник не получил больничного листка, отпуск продлению не подлежит.

Пример 2. Работник, будучи в отпуске, был вызван на 3 дня в суд экспертом. Отпуск должен быть продлен на 3 дня с оплатой за эти дни по среднему заработку.

## **ОТЗЫВ ИЗ ОТПУСКА ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ НЕОБХОДИМОСТИ**

### ***Статья 125 ТК РФ***

... Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### ***Письмо Минтруда России от 03.10.2019 N 14-2/ООГ-7286***

Считаем, что отзыв работника из отпуска возможен с обязательным соблюдением требований, установленных частью 1 статьи 125 Кодекса, и работник не будет лишен возможности использовать как минимум 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска подряд.

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена административная ответственность на основании статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

## КОГДА МОЖНО ЗАМЕНИТЬ ОТПУСК ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ

### **Статья 126 ТК РФ**

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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 [ТК РФ]).

### **Статья 117 ТК РФ**

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, [условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда]... составляет 7 календарных дней.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника [оформленного в виде]...отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает [7 календарный дней], может быть заменена... денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.



### **Полезная информация в КонсультантПлюс**

#### **2.1**

ПЕРЕЧЕНЬ ЛЬГОТНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, которые имеют право на ОТПУСК В УДОБНОЕ ДЛЯ НИХ ВРЕМЯ можно найти в *Электронном журнале «Азбука права»* с помощью Быстрого поиска

Как  
найти

- *перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ***
- *перейти в текст Ситуации: «Каким работникам отпуск предоставляется в удобное для них время?»*
- *в Ситуации Вы найдёте перечень льготных категорий работников, содержащийся в разных документах и объединенный в одной ситуации для экономии времени*

#### **2.2**

Правильно составить ГРАФИК ОТПУСКОВ поможет *«Путеводитель по кадровым вопросам. График отпусков»*

Как  
найти

- *перейти в Быстрый поиск и набрать - **ГРАФИК ОТПУСКОВ***
- *перейти в текст «Путеводителя по кадровым вопросам. График отпусков»*
- *в Путеводителе Вы найдете подробные разъяснения о правилах составления графика отпусков, форму графика отпусков (Т-7) и ознакомитесь с образцом его заполнения*

#### **2.3**

Правильно РАССЧИТАТЬ И УЧЕСТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРПЛАТЫ поможет *Типовая ситуация: «Как рассчитать и учесть компенсацию за задержку зарплаты»*

Как  
найти

- *перейти в Быстрый поиск и набрать – **РАСЧЕТ КОМПЕНСАЦИИ ЗАДЕРЖКА ЗАРПЛАТЫ***
- *перейти в Готовое решение: Как рассчитать компенсационную выплату за задержку зарплаты*
- *перейти в Типовую ситуацию: «Как рассчитать и учесть компенсацию за задержку зарплаты»*

2.4

Как  
найти

Разобраться в вопросе ЗАМЕНЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА КОМПЕНСАЦИЕЙ поможет **Типовая ситуация: «Как заменить дополнительный отпуск компенсацией»**

- перейти в *Быстрый поиск и набрать* – **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗАМЕНА КОМПЕНСАЦИЕЙ**
- перейти в *Путеводитель по кадровым вопросам. Замена отпуска денежной компенсацией*

2.5

Как найти

Вспомнить, как ОФОРМИТЬ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА, можно с помощью **Типовой ситуации: Как оформить предоставление отпуска** (Издательство "Главная книга", 2021)

- перейти в *Быстрый поиск и набрать* – **ОФОРМЛЕНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА**
- перейти в *текст Типовой ситуации: Как оформить предоставление отпуска* (Издательство "Главная книга", 2021)
- в *Типовой ситуации Вы найдете порядок оформления отпуска и образцы необходимых документов*

### График отпусков по унифицированной форме Т-7

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа» (ООО «Альфа») (наименование организации)		Форма по ОКУД по ОКПО		Код 0301020 01234567						
Мнение выборного профсоюзного органа от "___" _____ 20__ г. № _____ учтено			УТВЕРЖДАЮ Руководитель _____ Генеральный директор (должность) Иванов И.И. (расшифровка подписи)							
ГРАФИК ОТПУСКОВ			Номер документа 36	Дата составления 17.12.2020	На год 2021					
			 (личная подпись)		Иванов И.И. (расшифровка подписи)					
			" 17 " декабря 20 20 г.							
Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					Примечание	
				количество календарных дней	дата		перенесение отпуска			
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10
Администрация	Генеральный директор	Иванов Иван Иванович	001	31	08.04.2021					
Кадровая служба	Начальник отдела кадров	Фролов Николай Сергеевич	006	14 7 7	13.05.2021 12.08.2021 16.12.2021					
Бухгалтерия	Главный бухгалтер	Никанорова Елена Алексеевна	002	14 14	17.06.2021 16.09.2021					
Бухгалтерия	Бухгалтер	Петрова Екатерина Петровна	003	28	01.07.2021					
Руководитель кадровой службы		Начальник отдела кадров		 (личная подпись)		Фролов Н.С. (расшифровка подписи)				

## Форма уведомления о начале отпуска

ООО "Альфа"

Главному бухгалтеру  
Никаноровой Е.А.

### УВЕДОМЛЕНИЕ

03.06.2021

С 18.06.2021 вам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Основание: график отпусков от 17.12.2020 N 36

Начальник отдела кадров                      *Фролов*                      Фролов Н.С.

С уведомлением ознакомлена              *Никанорова*                      Никанорова Е.А.  
03.06.2021

### 3. Отпуск и увольнение работника

ТК РФ, статьи 77, 80, 81, 83, 127, 137, 138, 291, 393, 295

#### Выдержки из нормативных документов

##### **Статья 127 ТК РФ**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

....

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

...

#### КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ: ПОДСЧЕТ ДНЕЙ

##### **Письмо Минтруда России от 25.01.2021 N 14-2/ООГ-521**

В соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации, если работник не использовал отпуска за предыдущие годы, он вправе получить денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска при увольнении.

Компенсации при увольнении подлежат неиспользованные отпуска за все годы работы работника независимо от основания увольнения работника.

##### **"Правила об очередных и дополнительных отпусках" (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (вместе с "Правилами о дополнительных отпусках по особо-вредным климатическим условиям")**

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, дающий право на отпуск, - получают полную компенсацию.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокраще-

ния штатов или работ, вследствие реорганизации или временной приостановки работ, а также вследствие 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.

#### ***Письмо Минтруда России от 02.11.2018 N 14-2/ООГ-8717***

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Вместе с тем организация может округлить дробное количество календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, но только в пользу работника.

В случае если Вы считаете, что Ваши трудовые права нарушены, Вы можете обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя, в прокуратуру или в суд.

#### ***Письмо Роструда от 04.03.2013 N 164-6-1***

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

Принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении, в случае когда рабочий год полностью не отработан, закреплен в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 (далее - Правила) (п. п. 28 и 29). Поскольку в Кодексе это правило напрямую не установлено, следует руководствоваться указанными Правилами в части необходимости пропорциональности выплаты компенсации.

Согласно пп. "а" п. 28 Правил полную компенсацию получают, в частности, работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие ликвидации предприятия или учреждения или отдельных его частей, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ.

Во всех остальных случаях, за исключением указанных в пп. "а" - "д" п. 28 Правил, 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 месяца, независимо от причин увольнения.

В данном пункте определен порядок выплаты компенсации работникам, проработавшим в организации менее года.

Компенсация за второй рабочий год выплачивается пропорционально отработанному времени.

### **КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ: ПОДСЧЕТ СУММЫ**

#### ***Письмо Роструда от 22.07.2010 N 2184-6-1***

Таким образом, предшествующий период исчисляется исходя из календарных месяцев, которые определяются в соответствии со ст. 139 Кодекса. При этом продолжительность календарного месяца по смыслу данной статьи не зависит от отработки рабочего периода.

В ситуации, когда работник увольняется 30 июня 2010 г., день увольнения (30 июня) является последним днем месяца и включается в календарный месяц. Следовательно, июнь 2010 г. учитывается в расчетном периоде.

В случае когда работник увольняется 30 июля 2010 г., т.е. до конца месяца остается 1 день (31 июля), в соответствии со ст. 139 Кодекса данный месяц в расчет среднего заработка не включается.

### **ОТПУСК С ПОСЛЕДУЮЩИМ УВОЛЬНЕНИЕМ**

#### ***Статья 127 ТК РФ***

... По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска....

### ***Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1***

1. В соответствии со ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Предоставление работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением является правом работодателя, а не его обязанностью.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска. Однако все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск, т.к. по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами. Так же следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, связанными с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику, - их нужно выдать работнику перед уходом в отпуск, т.е. в последний день работы.

Данный вывод также следует из Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 25.01.2007 N 131-О-О....

### ***Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1***

Другими словами, фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска. Именно поэтому в соответствии с ч. 4 ст. 127 Кодекса работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации), отпуск на число дней болезни не продлевается.

Изыявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью их прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного ч. 1 ст. 124 Кодекса.

## **КАК ВЫПЛАТИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ**

### ***Письмо Роструда от 31.10.2008 N 5921-ТЗ***

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом не имеет значения, получил работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет.

...работнику, проработавшему в организации менее шести месяцев, при увольнении должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

### ***Письмо Роструда от 18.12.2012 N 1519-6-1***

Принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении, в случае когда рабочий год полностью не отработан, также закреплен в... Правилах [об очередных и дополнительных отпусках](п. п. 28 и 29). Поскольку в [ТК РФ]... (ст. 127) это правило напрямую не установлено, следует руководствоваться указанными Правилами... части необходимости пропорциональности выплаты компенсации.

В случае когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил).

В связи с этим, учитывая п. 28 вышеназванных Правил, работникам, проработавшим у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, выплачивается полная компенсация.

Положениям [ТК РФ]... это не противоречит, поскольку в соответствии со ст. 121 Кодекса время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

### ***Статья 291 ТК РФ***

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

### **Статья 295 ТК РФ**

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

### **КАК УДЕРЖАТЬ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ОТПУСКНЫЕ ЗА НЕОТРАБОТАННЫЕ ДНИ ОТПУСКА**

#### **Статья 137 ТК РФ**

...Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: ...

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса....

#### **Статья 138 ТК РФ**

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьёй, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

#### **Письмо Минтруда России от 30.03.2021 N 14-3/ООГ-2784**

Следует отметить, что из буквального толкования данной нормы следует, что удержания из заработной платы работника являются правом, а не обязанностью работодателя и относятся к его усмотрению.

В соответствии со статьей 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику.

Таким образом, работодатель не вправе удержать более 20% от выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Если удержать излишне выплаченную сумму отпускных при увольнении не представляется возможным, то работник может ее возместить в добровольном порядке. Для взыскания образовавшейся задолженности в судебном порядке нет оснований. Это подтверждается определением Верховного Суда Российской Федерации от 14 марта 2014 N 19-КГ13-18.

Ф о р м у л а 1

#### **Формула расчета неиспользованных дней отпуска для расчета компенсации**

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Количество дней} \\ \text{неиспользованного} \\ \text{отпуска} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Продолжительность} \\ \text{ежегодного отпуска} \\ \hline \end{array} / 12 \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество полных} \\ \text{месяцев работы} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество дней} \\ \text{использованного отпуска} \\ \hline \end{array}$$

Ф о р м у л а 2

#### **Расчет компенсации за неиспользованный отпуск**

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Компенсация за неиспользованный отпуск} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Средний дневной заработок} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество дней} \\ \text{неиспользованного отпуска} \\ \hline \end{array}$$

**Формула расчета неотработанных календарных дней отпуска**

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{неотработанных} \\ \text{календарных} \\ \text{дней отпуска} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{использованных} \\ \text{дней отпуска} \\ \text{за время работы} \\ \text{в организации} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{дней отпуска,} \\ \text{которые положены} \\ \text{работнику за рабочий год} \\ \text{(в общем случае -} \\ \text{28 календарных дней)} \\ \hline \end{array} / \begin{array}{|c|} \hline 12 \\ \text{месяцев} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{месяцев работы} \\ \text{в организации} \\ \hline \end{array}$$

**Формула расчета суммы отпускных за неотработанные дни отпуска**

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Сумма к удержанию} \\ \text{за неотработанные} \\ \text{дни отпуска} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{неотработанных} \\ \text{дней отпуска} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Средний дневной заработок,} \\ \text{исходя из которого} \\ \text{оплачивались дни} \\ \text{неотработанного отпуска} \\ \hline \end{array}$$

## ПОСОБИЯ

2022

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

**«Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (новая редакция с 01.01.2022 г)**

**Федеральный закон от 30.04.2021 N 126-ФЗ**

**Федеральный закон от 06.12.2021 N 409-ФЗ**

**Федеральный закон от 06.12.2021 N 406-ФЗ**

**Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540**

**Постановление Правительства РФ от 23.11.2021 N 2010**

**Постановление Правительства РФ 21.09.2021 N 1584**

**Приказ Минтруда России от 09.09.2020 N 585н**

**"Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам"**

**Постановление Правительства РФ от 09.08.2021 N 1320**

С 1 января 2022 г. действуют Правила возмещения территориальным органом ФСС РФ страхователю расходов на оплату дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю).

**Приказ Минздрава России от 23.11.2021 N 1089н**

**Федеральный закон от 25.02.2022 N 18-ФЗ**

**"О внесении изменений в часть первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации"**

**Приказ Минтруда России от 10.01.2022 N 1н**

**Приказ ФСС России от 08.04.2022 N 119**

**Постановление Правительства РФ от 06.06.2022 N 1036**

**Приказ Минздрава России от 23.11.2021 N 1089н**

**Приказ Минздрава России от 23.11.2021 N 1090н**

**Приказ Минтруда России от 09.06.2021 N 388н**

**Приказ Минтруда России от 07.07.2021 N 458н**

**Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 777н**

**Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»**

**Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»**

**Федеральный закон от 01.04.2020 N 104-ФЗ "Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка"**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"**

**Статья 12**

1. Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности), а также окончания периода освобождения от работы в случаях ухода за больным членом семьи, карантина, протезирования и долечивания.

**Приказ ФСС РФ от 04.02.2021 N 26**

**"Об утверждении форм документов, применяемых для назначения и выплаты в 2021 году территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществления иных выплат и возмещения расходов страхователей в 2021 году на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами"**

**(вместе с "Порядком заполнения реестра сведений, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности", "Порядком заполнения реестра сведений, необходимых для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка", "Порядком заполнения реестра сведений, необходимых для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком")**

**Приказ Минтруда России от 29.09.2020 N 668н "Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей"**

1. Утвердить прилагаемый Порядок и условия назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей.

**МИНИМАЛЬНЫЕ И ИНДЕКСИРУЕМЫЕ ПОСОБИЯ: РАЗМЕРЫ**

**Постановление Правительства РФ от 28.05.2022 N 973**

**"Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым - шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации"**

Начало действия документа - 01.06.2022.

**Федеральный закон от 06.12.2021 N 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"**

Внести в часть первую статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 26, ст. 2729; 2021, N 1, ст. 12) изменение, изложив ее в следующей редакции:

"Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13 890 рублей в месяц."

**Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"**

**Статья 14**

6.1. В случае, если пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в соответствии с положениями настоящего Федерального закона, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, ниже минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из минимального размера оплаты труда в следующем порядке:

- 1) размер дневного пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится период временной нетрудоспособности;
- 2) размер пособия по временной нетрудоспособности, подлежащего выплате, исчисляется путем умножения размера дневного пособия по временной нетрудоспособности, определенного в соответствии с пунктом 1 настоящей части, на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности в каждом календарном месяце.

Начало действия документа - 01.02.2022.

**Постановление Правительства РФ от 27.01.2022 N 57**

**"Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2022 году"**

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить с 1 февраля 2022 г. коэффициент индексации 1,084 для выплат, пособий и компенсаций, предусмотренных:

Законом Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС";

статьей 9.1 Закона Российской Федерации "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы";

статьей 23.1 Федерального закона "О ветеранах";

частью первой статьи 4.2 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей";

частью шестнадцатой статьи 11.1 и статьей 28.1 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации";

Федеральным законом "О погребении и похоронном деле";

статьей 6.2 Федерального закона "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы";

пунктом 1 статьи 11, пунктами 1 и 12 статьи 12 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

Федеральным законом "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";

частями первой и второй статьи 2 Федерального закона от 12 февраля 2001 г. N 5-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС";

Федеральным законом "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне";

Федеральным законом "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей".

Настоящее постановление вступает в силу с 1 февраля 2022 г.

**АЛИМЕНТЫ И ПРЯМЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**Письмо ФСС РФ от 14.01.2021 N 02-08-01/15-03-15268л**

В связи с вышеизложенным Фонду и его территориальным органам не предоставлено право удерживать денежные средства по исполнительным документам на основании постановления судебного пристава-исполнителя, вынесенного и направленного непосредственно в адрес страхователя, в соответствии с ко-

торым обращено взыскание на получаемый застрахованным лицом у своего работодателя доход (удержание суммы из заработной платы и иных выплат).

При этом страхователь вправе представить заверенные копии исполнительных документов в территориальный орган Фонда в качестве информирования.

После направления запроса в территориальный орган Федеральной службы судебных приставов и получения постановления об обращении взыскания на пособие по временной нетрудоспособности застрахованного лица территориальный орган Фонда обязан удержать денежные средства по исполнительным документам с пособия по временной нетрудоспособности.

## СОВПАДЕНИЕ БОЛЬНИЧНОГО С ОТПУСКОМ

### ***Письмо Роструда от 07.12.2020 N ПГ/56467-6-1***

Таким образом, в случае заболевания (травмы) работника и представления им к оплате листка нетрудоспособности, оформленного в установленном порядке, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен на количество календарных дней временной нетрудоспособности (с учетом выходных и праздничных дней), совпавших с периодом отпуска, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок.

## Пособия по временной нетрудоспособности

### ***Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"***

#### ***Статья 14***

1. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей). Средний заработок за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей) не учитывается в случае, если в соответствии с частью 2 статьи 13 настоящего Федерального закона пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются и выплачиваются застрахованному лицу страховщиком по каждому из страхователей, а также в случае назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком застрахованному лицу, занятому у нескольких страхователей, за исключением периода, предшествующего периоду работы (службы, иной деятельности) у страхователя, по которому назначается и выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком. В случае, если в двух календарных годах, непосредственно предшествующих году наступления указанных страховых случаев, либо в одном из указанных годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) по заявлению застрахованного лица могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия. В случае, если заявление о замене календарных лет (календарного года) в расчетном периоде представлено застрахованным лицом после назначения или выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, производится перерасчет назначенного пособия за все прошлое время, но не более чем за три года, предшествующих дню обращения застрахованного лица с таким заявлением.

### ***Письмо Минтруда России от 03.08.2015 N 17-1/ООГ-1105***

### ***Письмо Минтруда России от 09.12.2015 N 17-1/ООГ-1755***

...замена календарных лет, которые используются в целях расчета среднего заработка для исчисления пособий, может осуществляться не на вообще любые годы (год) по выбору застрахованного лица, а на годы (год), предшествующие годам, в которых застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком. Например, если страховой случай у сотрудницы наступил в 2015 году, но при этом в 2011, 2012, 2013 и 2014 годах она находилась в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком, то расчетный период может быть сдвинут на 2009 и 2010 годы, если это приведет к увеличению размера пособия.

### ***Письмо ФСС РФ от 11.11.2015 N 02-09-14/15-19989***

### ***Письмо ФСС РФ от 30.11.2015 N 02-09-11/15-23247***

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"**

**Статья 14.1. Порядок назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств страхователя**

(введена Федеральным законом от 30.04.2021 N 126-ФЗ)

1. Назначение и выплата застрахованным лицам, указанным в части 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, пособия по временной нетрудоспособности в случаях, предусмотренных пунктом 1 части 1 статьи 5 настоящего Федерального закона, за первые три дня временной нетрудоспособности (далее - пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности) осуществляются страхователем по месту работы (службы, иной деятельности) застрахованного лица. Выплата пособия осуществляется в порядке, установленном для выплаты застрахованным лицам заработной платы.
2. Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей, пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности назначается и выплачивается ему каждым из страхователей в случае, указанном в части 2 статьи 13 настоящего Федерального закона, когда пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается ему страховщиком также по каждому страхователю.
3. Застрахованному лицу, утратившему трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, служебной, иной деятельности, в течение которой оно подлежало обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности назначается и выплачивается страхователем по его последнему месту работы (службы, иной деятельности).
4. Исчисление пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности осуществляется в порядке, установленном статьей 14 настоящего Федерального закона.

**Выплаты, учитываемые при расчете пособия**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

**Статья 1.2**

1. Для целей настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:
- б) средний заработок - средняя сумма выплаченных страхователем в пользу застрахованного лица в расчетном периоде заработной платы, иных выплат и вознаграждений, исходя из которой в соответствии с настоящим Федеральным законом исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, а для лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на день наступления страхового случая.

**Максимальная сумма выплат, участвующая в расчете**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

**Статья 14**

2. В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 года N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 года включительно) и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 года).
- 3.2. Средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячное пособие по уходу за ребенком, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную.....

## **Статья 92 ТК РФ**

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: .....

## **Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"**

### **Статья 23**

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

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

## **Как применять «северный» коэффициент при расчете минимально гарантированного среднего заработка**

### **Статья 315 ТК РФ**

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

## **Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540**

7. В случае если в 2 календарных годах, непосредственно предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, либо в одном из указанных годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) по заявлению застрахованного лица могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия.

8. В случае если застрахованное лицо в периоды, указанные в пунктах 5 и 7 настоящего Положения, не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - ниже минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, принимается равным минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимальному размеру оплаты труда, определенному с учетом этих коэффициентов.

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия в указанных случаях, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица. При этом во всех случаях исчисленное ежемесячное пособие по уходу за ребенком не может быть менее минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленного Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

14. В случаях, указанных в пункте 8 настоящего Положения, для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам средний дневной заработок определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов (для лиц, работающих на момент наступления страхового случая на условиях неполного рабочего времени, - пропорционально продолжительности рабочего времени), увеличенного в 24 раза, путем его деления на 730.

***Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"***

***Статья 14***

1.1. В случае, если застрахованное лицо в периоды, указанные в части 1 настоящей статьи, не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, ниже минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, принимается равным минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, равным минимальному размеру оплаты труда, определенному с учетом этих коэффициентов. Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия в указанных случаях, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица. При этом во всех случаях исчисленное ежемесячное пособие по уходу за ребенком не может быть меньше минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленного Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

2.1. Застрахованным лицам, указанным в части 3 статьи 2 настоящего Федерального закона, средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, принимается равным минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимальному размеру оплаты труда, определенному с учетом этих коэффициентов. При этом исчисленное ежемесячное пособие по уходу за ребенком не может быть меньше минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленного Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

3. Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы начисленного заработка за период, указанный в части 1 настоящей статьи, на 730.

3.1. Средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы начисленного заработка за период, указанный в части 1 настоящей статьи, на число календарных дней в этом периоде, за исключением календарных дней, приходящихся на следующие периоды:

1) периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;

2) период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период не начислялись страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 года N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 года включительно) и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 года).

4. Размер дневного пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам исчисляется путем умножения среднего дневного заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку...

***Страховой стаж***

***Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ ....***

***Статья 7***

***Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"***

**Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

**Статья 17**

1. Установить, что гражданам, которые приступили к работе по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежат обязательному социальному страхованию, до 1 января 2007 года и которые до 1 января 2007 года имели право на получение пособия по временной нетрудоспособности в размере (в процентном выражении от среднего заработка), превышающем размер пособия (в процентном выражении от среднего заработка), полагающийся в соответствии с настоящим Федеральным законом, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается в прежнем более высоком размере (в процентном выражении от среднего заработка), но не выше установленного в соответствии с настоящим Федеральным законом максимального размера пособия по временной нетрудоспособности.

**Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования"**

**Статья 3**

Для целей настоящего Федерального закона используются следующие понятия и термины:  
страховой стаж - суммарная продолжительность времени уплаты страховых взносов;

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

**Статья 16**

1. В страховой стаж для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (страховой стаж) включаются периоды работы застрахованного лица по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

1.1.

**Приказ Минтруда России от 09.09.2020 N 585н "Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам"**



**Полезная информация в КонсультантПлюс**

1.1

Правильно заполнить заявление о замене лет расчётного периода Вам поможет **образец заполнения, подготовленный специалистами КонсультантПлюс.**

Как найти



- нажать кнопку
- в строке Быстрого поиска набрать – **ЗАЯВЛЕНИЕ О ЗАМЕНЕ ПЕРИОДА**
- перейти в Форму: Заявление на замену расчетного периода в целях расчета среднего заработка для исчисления пособия по беременности и родам (образец заполнения) и изучить её

1.2

Правильно оформить больничный в случае, если стаж работника составляет меньше шести месяцев, Вам поможет **Типовая ситуация: «Как оплатить и заполнить больничный лист, если стаж работника менее шести месяцев?»**

Как найти

- перейти в Быстрый поиск
- в строке Быстрого поиска набрать – **БОЛЬНИЧНЫЙ СТАЖ МЕНЕЕ 6 МЕСЯЦЕВ**
- перейти в текст **Типовой ситуации: «Как оплатить и заполнить больничный лист, если стаж работника менее шести месяцев?»**
- в Типовой ситуации Вы найдёте две ситуации расчёта пособия в зависимости от того, был ли заработок у работника за этот период больше 24-кратного МРОТ

### 1.3

Краткие пошаговые инструкции ПО РАСЧЁТУ И ОПЛАТЕ БОЛЬНИЧНОГО можно найти с помощью **Типовой ситуации: «Как рассчитать и оплатить больничный?»**

*Как найти*

- в строке Быстрого поиска набрать – **РАСЧЕТ БОЛЬНИЧНОГО**
- перейти в текст **Типовой ситуации: «Как рассчитать и оплатить больничный?»**
- в Типовой ситуации Вы найдёте пошаговые инструкции по расчёту среднего дневного заработка для оплаты больничного, по расчёту пособия, по определению процента оплаты, по заполнению больничного и т.д.

#### **За какие дни надо выплачивать пособие: общее правило**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ ...**

##### **Статья 14**

5.

##### **Статья 6**

1. Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности), за исключением случаев, указанных в частях 3 и 4 настоящей статьи.

2. При лечении застрахованного лица в санаторно-курортной организации, расположенной на территории Российской Федерации, непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за период пребывания в санаторно-курортной организации, но не более чем за 24 календарных дня (за исключением заболевания туберкулезом).

#### **Периоды, за которые пособие не назначают**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ.....**

##### **Статья 9**

1. Пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за следующие периоды:

1) за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска; .....

##### **Статья 7**

7. В случае временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя, пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается в том же размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое застрахованное лицо получало бы по общим правилам.

#### **Письмо Минтруда России от 20.09.2016 N 14-2/В-899**

Таким образом, в случае наступления страхового случая в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске выданный ему на этот период листок нетрудоспособности подлежит оплате в общеустановленном порядке.

##### **Статья 157 ТК РФ**

Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.....

##### **Статья 76 ТК РФ**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; .....

**Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»**

**Статья 62**

**Период выплаты пособия при трудовом договоре на срок до 6 месяцев и при аннулировании трудового договора**

**Статья 59 ТК РФ**

Срочный трудовой договор заключается: .....

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

**Статья 6**

4. Застрахованному лицу, заключившему срочный трудовой договор (срочный служебный контракт) на срок до шести месяцев, а также застрахованному лицу, у которого заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования, пособие по временной нетрудоспособности (за исключением заболевания туберкулезом) выплачивается не более чем за 75 календарных дней по этому договору. При заболевании туберкулезом пособие по временной нетрудоспособности выплачивается до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности). При этом застрахованному лицу, у которого заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается со дня, с которого работник должен был приступить к работе.

....

**Периоды выплаты пособия работнику-инвалиду**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ .....**

**Статья 6**

3. Застрахованному лицу, признанному в установленном порядке инвалидом, пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания (за исключением заболевания туберкулезом) или травмы выплачивается не более чем за пять месяцев в календарном году. При заболевании указанных лиц туберкулезом пособие по временной нетрудоспособности выплачивается до дня восстановления трудоспособности или до дня пересмотра группы инвалидности вследствие заболевания туберкулезом.

1. Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности), за исключением случаев, указанных в частях 3 и 4 настоящей статьи.

**Три дня за счет работодателя, остальное за счет ФСС**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ....**

**Статья 3**

2. Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 настоящего Федерального закона, выплачивается:

1) застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии со статьей 4.5 настоящего Федерального закона) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации;

3. Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, предусмотренных пунктами 2 - 5 части 1 статьи 5 настоящего Федерального закона, выплачивается застрахованным лицам за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности.

**Статья 5**

1. Обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности осуществляется в случаях:

**Если сотрудник отработал часть дня и этим же днем оформил больничный**

***Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922***

2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

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

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

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

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

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

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

***Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ***

***Статья 14***

5. Размер пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

**Пособие по уходу за больным ребенком**

**Общие правила**

***Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ ....***

***Статья 6***

5. Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи выплачивается застрахованному лицу:

1) в случае ухода за больным ребенком в возрасте.....

***Статья 7***

3. и 4.

Основанием для назначения и выплаты пособия является больничный лист, в общем случае сформированный в виде электронного документа (исключение - отдельные категории граждан, которым больничный лист выдается в бумажной форме)

***Приказ Минздрава России от 23.11.2021 N 1089н***

Фонд одновременно с данными о закрытии больничного листа при необходимости направит запрос в организацию о предоставлении сведений, необходимых для начисления пособия. Представьте эти сведения в объеме, указанном в запросе, не позднее трех рабочих дней со дня получения таких данных и самого запроса (пп. "а" п. 22, п. 23 Правил получения ФСС РФ сведений и документов).

***Статья 2 Семейного кодекса РФ***



## Полезная информация в КонсультантПлюс

1.4

Информацию о порядке расчёта больничного по уходу за ребенком можно найти в *Типовой ситуации: «Как рассчитать и оплатить больничный по уходу за ребенком или другим членом семьи?»*

Как найти

- нажать кнопку 
- в строке Быстрого поиска набрать – **БОЛЬНИЧНЫЙ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ**
- перейти в текст Типовой ситуации: «Как рассчитать и оплатить больничный по уходу за ребенком или другим членом семьи?» и изучить её
- перейти по ссылке в Типовую ситуацию: «Как рассчитать и оплатить больничный по уходу за ребенком до 7 лет?» и изучить её

## Материнские пособия

### Пособие по беременности и родам

#### Статья 255 ТК РФ

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

*Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"*

#### Статья 59

3.1.

#### Статья 257 ТК РФ

*Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утв. Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 N 719*

4. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в абзаце втором пункта 1 настоящего Порядка, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

5. Основанием для предоставления женщине, усыновившей ребенка (детей), отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности, который выдается в установленном порядке лечебным учреждением, и ее заявление.

**Размер пособия по беременности и родам** считают из среднего дневного заработка и продолжительности декретного отпуска. Размер пособия ограничен максимальным и минимальным средним заработком.

Максимальный средний дневной заработок считают из предельной базы для взносов на ВНиМ за два года, предшествующих году начала отпуска по беременности. Для отпуска, начавшегося в 2022 г., он равен 2 572,60 руб. ((966 000 руб. + 912 000 руб.) / 730) (Письмо ФСС от 03.03.2017 N 02-08-01/22-04-1049л).

Максимальный размер пособия по беременности за 140 дней декрета, начавшегося в 2022 г., - 360 164 руб.

Минимальный средний дневной заработок считают из МРОТ на дату начала отпуска по беременности, с 01.06.2022 - 502,32 руб. (15 279 руб. x 24 / 730). В местности с районным коэффициентом минимальный заработок считают из МРОТ, увеличенного на коэффициент (ст. 14 Закона N 255-ФЗ, п. 14 Положения об исчислении пособий).

Минимальный размер пособия по беременности за 140 дней декрета, начавшегося после 31.05.2022, - 70 324,80 руб. Но пособие может быть меньше, если женщина работает неполный день или ее стаж меньше 6 месяцев.

#### **Декрет или продолжение работы**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

##### **Статья 13**

1. Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности (за исключением случаев, указанных в пункте 1 части 2 статьи 3 настоящего Федерального закона, когда выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется за счет средств страхователя), по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком осуществляются страховщиком.

б. Основанием для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам является листок нетрудоспособности, сформированный медицинской организацией и размещенный в информационной системе страховщика в форме электронного документа, подписанный с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Условия и порядок формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социального страхования, и Фондом социального страхования Российской Федерации. Порядок информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа утверждается Правительством Российской Федерации.

**Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"**

##### **Статья 7**

#### **«Срочное» пособие**

##### **Статья 261 ТК РФ**

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в свя-

зи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

**Статья 10**

1. Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине суммарно за весь период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов.

**Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"**

**Статья 7**

**Статья 79 ТК РФ**

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"**  
27.

**Расчет пособия:**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

**Статья 14**

1. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей).

.....

1.1. ....

3.1. Средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы начисленного заработка за период, указанный в части 1 настоящей статьи, на число календарных дней в этом периоде, за исключением календарных дней, приходящихся на следующие периоды:

- 1) периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- 2) период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством [РФ], если на сохраняемую заработную плату за этот период не начислялись страховые взносы в [ФСС РФ] ... (за период по 31 декабря 2016 года включительно) и (или) в соответствии с законодательством [РФ] о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 года).

**Исключаемые периоды**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ .....**

**Статья 14**

3.1. Средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы начисленного заработка за период, указанный в части 1 настоящей статьи, на число календарных дней в этом периоде, за исключением календарных дней, приходящихся на следующие периоды:

- 1) периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- 2) период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством [РФ], если на сохраняемую заработную плату за этот период не начислялись страховые взносы в [ФСС РФ] ... (за период по 31 декабря 2016 года включительно) и (или) в соответствии с законодательством [РФ] о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 года).

## **Статья 165 ТК РФ**

## **Статья 170 ТК РФ**

### **Минимально гарантированный средний дневной заработок Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ ....**

#### **Статья 14**

1.1. ....

3.3. ....

### **Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540**

**7.** В случае если в 2 календарных годах, непосредственно предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, либо в одном из указанных годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) по заявлению застрахованного лица могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия.

**8.** В случае если застрахованное лицо в периоды, указанные в пунктах **5** и **7** настоящего Положения, не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - ниже минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, принимается равным минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимальному размеру оплаты труда, определенному с учетом этих коэффициентов.

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия в указанных случаях, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица. При этом во всех случаях исчисленное ежемесячное пособие по уходу за ребенком не может быть менее минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленного Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

**14.** В случаях, указанных в пункте 8 настоящего Положения, для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам средний дневной заработок определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов (для лиц, работающих на момент наступления страхового случая на условиях неполного рабочего времени, - пропорционально продолжительности рабочего времени), увеличенного в 24 раза, путем его деления на 730.

### **Максимальный средний дневной заработок**

#### **Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ...**

#### **Статья 14**

3.1. Средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы начисленного заработка за период, указанный в части 1 настоящей статьи, на число календарных дней в этом периоде, за исключением календарных дней, приходящихся на следующие периоды:

- 1) периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- 2) период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством [РФ], если на сохраняемую заработную плату за этот период не

начислялись страховые взносы в [ФСС РФ] ... (за период по 31 декабря 2016 года включительно) и (или) в соответствии с законодательством [РФ] о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 года).

3.3. Средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, определенный в соответствии с частью 3.1 настоящей статьи, не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления страховых взносов в [ФСС РФ]... (за период по 31 декабря 2016 года включительно) и (или) в соответствии с законодательством [РФ] о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 года) на два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

#### **Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540**

14. В случаях, указанных в пункте 8 настоящего Положения, для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам средний дневной заработок определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов (для лиц, работающих на момент наступления страхового случая на условиях неполного рабочего времени, - пропорционально продолжительности рабочего времени), увеличенного в 24 раза, путем его деления на 730.

#### **Размер и страховой стаж**

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ ...**

##### **Статья 11**

1. Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100 процентов среднего заработка.

##### **Статья 14**

5. Размер пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

##### **Статья 11**

3. Застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее шести месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.



#### **Полезная информация в КонсультантПлюс**

##### **1.5**

Правильно рассчитать СРЕДНИЙ ДНЕВНОЙ ЗАРАБОТОК ДЛЯ ПОСОБИЯ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ поможет **Типовая ситуация: Как рассчитать пособие по беременности и родам**

Как  
найти

- нажать кнопку  Быстрый поиск
- в строке Быстрого поиска набрать – **Средний Заработок Пособие Беременность**
- перейти в текст Типовая ситуация: Как рассчитать пособие по беременности и родам
- в Типовой ситуации Вы найдёте краткие пошаговые инструкции по вопросу, удобные формулы и примеры расчёта

## Отпуск и пособие по уходу за ребенком

### Кому положен отпуск по уходу

#### **Статья 256 ТК РФ**

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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.

#### **Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ .....**

##### **Статья 11.1**

3. Матери, имеющие право на пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать либо пособие по беременности и родам, либо ежемесячное пособие по уходу за ребенком с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам.

#### **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"**

19. Согласно положениям статьи 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен матери по ее письменному заявлению, отцу ребенка либо деду (бабушке), другому родственнику малолетнего ребенка, а также другому лицу, воспитывающему ребенка без матери.

Следует иметь в виду, что возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка.

При разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка.

Документами, подтверждающими право на предоставление отпуска по уходу за ребенком, являются: свидетельство о рождении ребенка; документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с ответчиком (трудовая книжка, приказ о приеме на работу и т.п.); заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и др.

**Размер пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет** считают из среднего дневного заработка.

Максимальный размер пособия ограничен максимальным средним дневным заработком. Его считают из предельной базы для взносов на ВНиМ за два года, предшествующих году начала отпуска по уходу за ребенком. Для отпуска, начавшегося в 2022 г., максимум - 2 572, 60 руб. ((966 000 руб. + 912 000 руб.) / 730) (Письмо ФСС от 03.03.2017 N 02-08-01/22-04-1049л).

Максимальное месячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет, если отпуск начался в 2022 г., - 31 282,82 руб.

Минимальный размер пособия по уходу и за первым, и за последующими детьми - 7 677,81 руб. (ст. 15 Закона N 81-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 27.01.2022 N 57).

В местности с районным коэффициентом увеличьте на него минимальное пособие (ст. 15 Закона N 81-ФЗ).

## **«Неполная» работа во время отпуска по уходу: основной оплачиваемый отпуск**

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"**

20. Беременные женщины согласно статье 260 ТК РФ имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется.

Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает.

### **Статья 121 ТК РФ**

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

## **Отпуск по уходу и срочный трудовой договор**

### **Статья 77 ТК РФ**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

### **Статья 79 ТК РФ**

### **Статья 261 ТК РФ**

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

## **Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

### **Статья 11.1**

1. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), фактически осуществляющим уход за ребенком и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

## **Расчет пособия по уходу**

### **Статья 11.2**

1. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40 процентов среднего заработка застрахованного лица, но не менее минимального размера этого пособия, установленного Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

2. В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком, исчисленный в соответствии с частью 1 настоящей статьи, суммируется. При этом суммированный размер пособия не может превышать 100 процентов среднего заработ-

ка застрахованного лица, определенного в порядке, установленном статьей 14 настоящего Федерального закона, но не может быть менее суммированного минимального размера этого пособия.

#### **Статья 14**

5.1. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляется из среднего заработка застрахованного лица, который определяется путем умножения среднего дневного заработка, определяемого в соответствии с частями 3.1 и 3.2 настоящей статьи, на 30,4.

5.2. Размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем умножения среднего заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку в соответствии со статьей 11.2 настоящего Федерального закона. При уходе за ребенком в течение неполного календарного месяца ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается пропорционально количеству календарных дней (включая нерабочие праздничные дни) в месяце, приходящихся на период осуществления ухода.

#### **Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540**

24. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком, за исключением случаев исчисления указанного пособия, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения, исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, который определяется путем умножения среднего дневного заработка, рассчитываемого в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения, на 30,4.

В случаях, указанных в пункте 8 настоящего Положения, ежемесячное пособие по уходу за ребенком определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов (для лиц, работающих на момент наступления страхового случая на условиях неполного рабочего времени, - пропорционально продолжительности рабочего времени). Лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, ежемесячное пособие по уходу за ребенком определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - исходя из минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов. При этом средний дневной заработок не рассчитывается и коэффициент 30,4 не применяется.

25. В случае если пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и настоящим Положением, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, ниже минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из минимального размера оплаты труда в следующем порядке:

а) размер дневного пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится период временной нетрудоспособности;

б) размер пособия по временной нетрудоспособности, подлежащего выплате, исчисляется путем умножения размера дневного пособия по временной нетрудоспособности, определенного в соответствии с подпунктом "а" настоящего пункта, на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности в каждом календарном месяце.

26. Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), размер пособия по временной нетрудоспособности, исчисляемый в соответствии с пунктом 25 настоящего Положения исходя из минимального размера оплаты труда, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица.

*Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ ....*

*Статья 11.2*

*Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"*

*Статья 15*

**Как выплачивать пособие по уходу**

*Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"*

*Статья 17.2*

*Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ ....*

*Статья 13*

*Статья 15*

*Приказ Минтруда России от 29.09.2020 N 668н*

*"Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей"*



**Полезная информация в КонсультантПлюс**

**1.6**

Краткую шпаргалку по ПОДСЧЁТУ ПОСОБИЯ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО ПОЛУТОРА ЛЕТ можно найти в *Типовой ситуации: «Как считать пособие по уходу за ребенком до полутора лет?»*

Как  
найти

- нажать кнопку  Быстрый поиск
- в строке Быстрого поиска набрать – ПОСОБИЕ ДО ПОЛУТОРА ЛЕТ
- перейти в текст *Типовой ситуации: «Как считать пособие по уходу за ребенком до полутора лет»* и изучить ее.

**Пособия совместителям**

**Нетрудоспособность или отпуск по беременности и родам внешнего совместителя**

*Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ....*

*Статья 13*

2.

3

4

6.

*Статья 14*

2.

2.1.

2.2.

*Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540*

19.

## Листок нетрудоспособности

**Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ**

**«Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»**

Федеральный закон от 30.04.2021 N 126-ФЗ

"О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования"

**Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 347н**

**«Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности»**

1. Утвердить прилагаемую форму бланка листка нетрудоспособности.

**Приказ Минздрава России от 23.11.2021 N 1089н**

### 1.7

Краткую информацию о ПОРЯДКЕ ЗАПОЛНЕНИЯ БОЛЬНИЧНОГО можно найти в **Типовой ситуации: Как работодателю заполнить больничный лист?**

Как найти

- нажать кнопку 
- в строке Быстрого поиска набрать – **ЗАПОЛНЕНИЕ БОЛЬНИЧНОГО**
- перейти в текст **Типовая ситуация: Как работодателю заполнить больничный лист ?** и изучить ее
- обратить внимание на материалы других типовых ситуаций, материалов путеводителей и др.

## **Пример**

### **Поставить данный документ/фрагмент на контроль**

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Документы на контроле»
- далее нажать «Добавить»
- обратите внимание, что можно поставить на контроль как документ целиком, так и отдельную статью.
- посмотреть наши документы и фрагменты на контроле - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Документы на контроле»

## **Пример**

### **Можно поставить закладку на данный фрагмент**

#### **1 вариант**

- поставить курсор на нужный нам фрагмент
- появиться очертания звездочки
- нажать на нее
- выйдет диалоговое окно

#### **2 вариант**

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
  - далее выбрать «Закладки и документы»
- Далее**
- выбрать папку, куда мы будем сохранять нашу закладку
  - далее нажать «Добавить»
- Посмотреть нашу закладку мы можем - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Закладки и документы»
  - найти нужную нам.

## **Пример**

### **Можно сохранить документы в папку**

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Папки»
- определить папку, куда мы хотим сохранить наш документ/создать новую
- далее нажать «Добавить»
- посмотреть и найти наши папки и сохраненные документы в них - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Папки»
- найти нужную нам.

### **Пример**

*Можно сохранить на компьютер*

Находясь в тексте документа на панели под кнопкой  / или правой кнопкой мыши

выбрать 

Обратить внимание, что можно сохранить в различных форматах.

### **Пример**

*Можно отправить по электронной почте*

Находясь в тексте документа на панели под кнопкой  / или правой кнопкой мыши

выбрать 

### **Пример**

О дате начала действия документа можно узнать в Меню «Справка» справа.

Можно посмотреть дополнительную информацию к данному документу (а можно и к нужной статье) - необходимо нажать на "i".

### *Сравнение редакций*

Справа зайти во вкладку "Редакции", отметить галочкой две редакции, которые необходимо сравнить, нажать на кнопку «Сравнить редакции»

### **Далее**

*В правом верхнем углу над текстом кнопка «Следующее изменение» и справа от нее показывается – сколько изменений между этими двумя редакциями.*

*Чтобы просмотреть их, нужно нажать на кнопку «Следующее изменение» и просмотреть документ.*

*\*Сравнение редакций можно экспортировать в Word*