ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 71
от «_17_»_05_____2021 г.
бухгалтерии Федерации профсоюзов Одесской области
Председателям и главным бухгалтерам членских организаций профсоюза
Інформація з сайту https://buhgalter911.com/uk

17.05.21

Отпуска-2021: что изменилось, какие нюансы учесть

Автор: **Савченко Елена**, эксперт по вопросам оплаты труда.

Горячая отпускная пора вот-вот начнется, а значит, бухгалтеру добавится работы. Рассчитать отпускные для многих — дело привычное, так что повторять отпускную азбуку мы не станем. Сделаем акцент исключительно на изменениях в этом вопросе и карантинных нюансах.

Отпускной стаж и карантинный период

По общему правилу отпускной стаж исчисляют **с первого дня приема работника на работу**. То есть каждый раз, увольняясь с предыдущего места работы и устраиваясь к новому работодателю, работник начинает заново зарабатывать себе стаж, дающий право на ежегодный отпуск.

При расчете отпускного стажа для отпуска-2021 есть вопрос: что делать с такими характерными для карантинного времени событиями, как простой, отпуск за свой счет, работа в режиме неполного рабочего времени и др.? Как эти события повлияют на отпускной стаж? Проясним этот момент.

1. Простой. Если у работодателя на время карантина был объявлен простой, то время простоя **не по вине работников** включайте в стаж работы, дающий право на ежегодный **основной** отпуск (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона об отпусках). А вот если простой произошел по вине работника, то его время в отпускной стаж не войдет.

Обращаем внимание: в **стаж для дополнительных отпусков**, предоставляемых за работу с вредными, тяжелыми условиями и за особый характер труда (*ст.* 7 и 8 *Закона об отпусках*), время простоя в любом случае **не включаем**.

2. Отпуск за свой счет. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и ему не выплачивалась заработная плата в порядке, определенном *ст.* 25 и 26 *Закона об отпусках*, **включают в стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск**.

Исключением являются (не входят в отпускной стаж) отпуска, которые предоставляются согласно п. 3 ч. 1 ст. 25 Закона об отпусках для ухода за ребенком до 6 (16, 18) лет.

То есть карантинные отпуска за свой счет для ухода за ребенком до 14 лет и по соглашению сторон включают в стаж работника **для основного ежегодного отпуска**.

В стаж для ежегодного **дополнительного** отпуска период отпуска без сохранения зарплаты не войдет.

3. Неполное рабочее время. Время фактической работы на условиях неполного рабочего времени включают в стаж работы, дающий право на ежегодный **основной** отпуск, на общих основаниях.

Тут не имеет значения, кто был инициатором работы в таких условиях труда — работник или работодатель. Поэтому, работая неполный рабочий день и/или неполную рабочую неделю, работник имеет право **на ежегодный основной отпуск** полной продолжительности.

А вот с подсчетом стажа для ежегодных **дополнительных** отпусков за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (ст. 7 Закона об отпусках) и за особый характер труда (ст. 8 этого Закона) будьте внимательнее. В расчет времени, дающего право **на такой отпуск**, засчитывают только те дни, когда работник фактически был занят на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (с особым характером труда) **не менее половины продолжительности рабочего времени**, установленной для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

4. Приостановка деятельности. Речь идет о работниках, которые получали пособие по частичной безработице, в том числе на период карантина, предоставляемое Центром занятости. Период получения такого пособия войдет в страховой стаж для получения ежегодного **основного** отпуска!

Что касается ежегодного **дополнительного** отпуска, то, если работодатель, выплачивавший пособие, полностью приостановил свою деятельность, период такой приостановки в стаж этого отпуска не войдет.

Если деятельность была сокращена частично, то работают такие же нормы, как и в случае с неполным рабочим временем.

5. Неявки. В период карантина были ситуации, когда работники отказывались писать заявление на отпуск без сохранения зарплаты и просто не выходили на работу, поскольку, например, не могли добраться до места работы. Такие периоды не войдут в отпускной стаж.

То же самое касается периода самоизоляции работников в возрасте 60+ в случае, если не было соответствующего оформления (не предоставлен листок нетрудоспособности, не оформлен отпуск за свой счет).

Если отпуск прервала болезнь

Если в период ежегодного отпуска у работника наступила временная нетрудоспособность, то отпуск можно продлить или перенести на другой период на количество календарных дней, в течение которых работник был нетрудоспособен.

Ранее считалось, что вопрос о том, продлевать отпуск или переносить, должен решаться по согласованию между работником и работодателем, т. е. работник не вправе принимать решение этого вопроса самостоятельно. Но не так давно Верховный Суд изменил точку зрения по этому вопросу[1].

[1] Подробнее об этом мы писали в статье «Если отпуск прервала болезнь: ВС меняет правила игры» (журнал «Бухгалтер 911», 2021, № 9).

Пример 1. *Работнику предоставлен ежегодный отпуск с 1 по 16 июня 2021 года продолжительностью 16 календарных дней. Находясь в отпуске, работник заболел. Согласно листку нетрудоспособности он болел с 14 по 18 июня 2021 года, из которых 3 календарных дня (14.06.2021 г. — 16.06.2021 г.) приходятся на отпуск. На предприятии установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота и воскресенье.*

В этом случае **отпуск может быть**:

1) **продлен** на 3 календарных дня. При этом продленный отпуск начинается со дня, когда работник должен был приступить к работе (с 19 июня). В связи с тем, что на продленные 3 дня отпуска приходится нерабочий день, установленный ст. 73 КЗоТ (20 июня — Троица), отпуск продлевается еще на один день. Поэтому в этом случае работник приступит к работе 23.06.2021 г.;

Обратите внимание: если бы праздничный (нерабочий) день пришелся на период болезни, то неиспользованную из-за болезни часть отпуска продлили бы на календарные дни временной нетрудоспособности **без учета такого праздничного или нерабочего дня.**

2) **перенесен на другой период**. Для этого работник должен подать заявление с просьбой перенести не использованную в связи с болезнью часть отпуска. Если работодатель согласен, он издает приказ (распоряжение) о переносе отпуска.

Учтите (по вариантам 1 и 2): если отпуск **продлен** в том же месяце, в котором он начался, заново расчет отпускных не производится. То же касается случая, когда отпуск **переносят** в пределах того месяца, в котором работник ушел в отпуск первый раз. Но если отпуск переносится на другой месяц или начало его продления приходится на следующий месяц, то, по мнению Минсоцполитики (см. *письмо от 21.03.2019 г. № 369/0/206-19*), отпускные за продленные/перенесенные дни следует рассчитать заново исходя из нового расчетного периода.

Расчет отпускных

При расчете суммы отпускных бухгалтер должен руководствоваться Порядком № 100[2].

[2] Порядок исчисления средней заработной платы, утвержденный постановлением КМУ от 08.02.95 г. № 100.

Расчетный период. Для того, чтобы найти «отпускную» среднедневную зарплату, в общем случае нужно выплаты, включаемые в расчет и начисленные за расчетный период, **разделить на количество календарных дней в расчетном периоде**.

При определении продолжительности расчетного периода **исключают**, в частности, **праздничные и нерабочие дни**, установленные ст. 73 КЗоТ[3].

[3] Информацию о количестве дней, принимаемых в расчет отпускных, мы приводили в журнале «Бухгалтер 911», 2021, № 1-2.

Внимание: в связи с тем, что Пасха в 2020 и 2021 годах приходится на разные месяцы (в 2020 году — 19 апреля, в 2021 году — 2 мая), на расчетный период **май 2020 года — апрель 2021 года** приходится не 11, как в общем случае, а **10 праздничных и нерабочих дней**.

Кроме праздничных и нерабочих дней, из расчетного периода также **исключают** время, в течение которого работник согласно действующему законодательству не работал и за ним не сохранялся заработок или сохранялся частично. На этом основании в расчете среднего заработка для оплаты дней отпуска **не участвуют**:

— дни простоя не по вине работника[4], за которые за работником **частично** сохранялся заработок (*письмо Минэкономики от 29.07.2020 г. № 3512-06/46975-07*). Напомним: такие дни согласно ст. 113 КЗоТ оплачивают в размере **не ниже 2/3** установленной работнику тарифной ставки (оклада).

[4] В том числе на период объявления карантина, установленного КМУ.

Учтите: дни прогулов **по вине работника не исключают** из расчетного периода, так как их нельзя считать отсутствием на рабочем месте согласно законодательству;

— дни, когда работник не работал в связи с установлением режима **неполной рабочей недели** по не зависящим от него причинам (подробнее этот момент рассмотрим ниже);

— время нахождения в отпуске для ухода за ребенком до достижения им 3 лет (6/16/18 лет — согласно медицинскому заключению);

— дни отпуска **без сохранения зарплаты** как по *ст. 25*, так и по ст. 26 Закона об отпусках (*письмо Минсоцполитики от 26.11.2012 г. № 1203/13/84-12*). Но имейте в виду: если работник отдыхал за свой счет дольше, чем предусмотрено в упомянутых *статьях*, то «излишек» отпускных дней считается предоставленным незаконно и такие дни **не исключают** из расчета средней заработной платы.

Обратите внимание: раньше разрешалось не включать в расчетный период также время, не отработанное работником **по другим уважительным**

причинам (например, из-за стихийный бедствий, боевых действий и т. д.). Однако в Порядок № 100 были внесены изменения, которые исключили такую возможность.

Теперь дни такой неотработки должны оставаться в расчете и уменьшать среднюю зарплату.

Выплаты, включаемые в расчет. Чтобы определить заработок за расчетный период для исчисления суммы отпускных, прежде всего надо знать, какие выплаты включаются в расчет средней, а какие туда не попадают. Так, п. 3 этого Порядка говорит о включаемых в расчет выплатах, а п. 4 — о невключаемых.

Заметим: п. 3 Порядка № 100 с недавних пор стал весьма лаконичен. В нем говорится, что при исчислении средней **учитываются**:

— все суммы начисленной зарплаты согласно законодательству и условиям трудового договора, **кроме перечисленных в п. 4 Порядка № 100**;

— больничные и декретные.

Напомним, что выплаты, включаемые в фонд оплаты труда, регламентированы разд. 2 Инструкции № 5. На них и нужно ориентироваться, определяя «зарплатные» выплаты, включаемые в расчет среднего заработка для исчисления суммы отпускных (конечно, с оглядкой на п. 4 Порядка № 100).

Имейте в виду: все выплаты учитывают в том месяце, **за который они начислены**, без вычета сумм отчислений на налоги, взимания алиментов и пр[5].

[5] За исключением отчислений из зарплаты лиц, осужденных по приговору суда к исправительным работам без лишения свободы.

Важно! С 12.12.2020 г. изменился порядок включения в расчет средней заработной платы премий. Если премия или другая выплата **начислена за 2 месяца или за более продолжительный период**, то ее нужно распределить по месяцам, за которые она начислена, **пропорционально фактически отработанным в них рабочим дням**. В расчет включаем распределенные суммы премии **за месяцы, вошедшие в расчетный период**. Так же поступаем и с **вознаграждением по итогам работы за год** (см. *письмо Минэкономики от 29.01.2021 г. № 4708-06/5567-07*)[6].

[6] См. материал «Средняя зарплата, премии и Порядок № 100» (журнал «Бухгалтер 911», 2021, № 1-2).

Но! Минэкономики подготовило очередной пакет изменений в Порядок № 100. Соответствующий *проект постановления*[7] сейчас находится на согласовании у профсоюзов (spo.fpsu.org.ua/images/1167.pdf). Целью этих изменений является упорядочить механизм учета премий и выплат по итогам работы за определенный период при исчислении средней зарплаты. Если *проект постановления* будет принят, то такие премии будут учитываться в зарплату

периода, соответствующего количеству месяцев, за которые они начислены. Началом отсчета будет **месяц, в котором эти премии были начислены**. Таким образом, планируется избавиться от необходимости делать перерасчеты «средней».

[7] Проект постановления КМУ «Некоторые вопросы исчисления средней заработной платы».

Коэффициент корректировки. Напоминаем, что изменениями, внесенными постановлением от 09.12.2020 г. № 1213 в Порядок № 100, исключена норма относительно применения коэффициента корректировки при исчислении средней зарплаты в случае повышения тарифных ставок (должностных окладов) в расчетном периоде или в периоде сохранения средней заработной платы[8]. То есть все выплаты, которые учитываются при исчислении средней, учитываются в том размере, в котором они начислены, без применения коэффициента!

[8] Об этом мы писали в статье «Новый «сотый», или Порядок расчета «средней» изменен» (журнал «Бухгалтер 911», 2020, № 51).

Отпускные и неполная рабочая неделя. По мнению Минэкономики (*письмо от 01.04.2021 г. № 4711-06/19889-07*), время, когда работники по **не зависящим** от них причинам работали в режиме **неполной рабочей недели**, исключают из расчетного периода при исчислении средней зарплаты для выплаты отпускных.

Какой вывод из этого следует? Рабочие дни, когда работник не работал, исключают из расчетного периода, если перевод на неполную рабочую неделю был инициирован работодателем на основании ст. 32 КЗоТ (ср. 025135600). Но если неполное рабочее время установлено на основании заявления работника (ст. 56 КЗоТ), то при расчете средней для оплаты отпуска дни, в течение которых работник не работал, **остаются в расчетном периоде** и уменьшают сумму среднедневной зарплаты (см. *письмо Минэкономики от 05.01.2021 г. № 4709-06/235-07*).

Если сотрудник работает на условиях неполного рабочего дня, отпускные ему следует рассчитывать в общем порядке.

Пример 2. *Работник, принятый на работу 01.02.2019 г., с 01.12.2020 г. работает в режиме неполной рабочей недели (с понедельника по среду при 5-дневной рабочей неделе с выходными в субботу и воскресенье). С 17.05.2021 г. он уходит в ежегодный отпуск на 24 календарных дня. Расчетным период — май 2020 года — апрель 2021 года. Зарплата за расчетный период — 100497,62 грн. Неполное рабочее время было установлено:*

вариант 1 *— по соглашению сторон на основании заявления работника.*

Определим среднюю зарплату: 100497,62 : (365 - 10) = 283,09 (грн/к. дн.),

где 365 — общее количество календарных дней в расчетном периоде; 10 — количество праздничных и нерабочих дней, приходящихся на расчетный период.

Дни, в течение которых работник не работал, **не исключают** из расчетного периода, поскольку такой режим установлен на основании его заявления.

Сумма отпускных составит: 283,09 х 24 = 6794,16 (грн);

вариант 2 *— по инициативе работодателя в связи с изменениями в организации производства и труда предприятия (ст. 32 КЗоТ).*

Определим среднюю заработную плату:

100497,62 : (365 - 10 - 41) = 320,06 (грн/к. дн.),

где 365 — общее количество календарных дней в расчетном периоде; 10 — количество праздничных и нерабочих дней, приходящихся на расчетный период; 41 — количество рабочих дней, в течение которых работник не работал в декабре 2020 года (8 дней), январе (7 дней), феврале (8 дней), марте (8 дней) и апреле (10 дней) 2021 года в связи с изменениями в организации производства и труда предприятия.

Дни, в течение которых работник не работал, **исключают** из расчетного периода, поскольку такой режим работы установлен по инициативе работодателя.

Сумма отпускных составит: 320,06 х 24 = 7681,44 (грн).

"Бухгалтер 911", 2021, № 19-20:

https://buhgalter911.com/uk