



**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**

## *Как составить идеальный график отпусков на 2021 год*

25 ноября 2020 года

# Программа вебинара

1. Как подготовить и утвердить график
2. Как собрать пожелания об отпусках у дистанционщиков и тех, кто соблюдает самоизоляцию;
3. Учитывать ли в графике-2021 остатки отпусков за прошлые годы;
4. Какие периоды во время первой волны пандемии повлияли на рабочий год сотрудника.

## График отпусков обязателен только для работодателя?

График отпусков обязателен как для работодателя так и для работников

**Определение Конституционного Суда от 25.10.2018 № 2697-О**

## Когда утвердить график отпусков

График отпусков нужно утвердить не позднее чем за 2 недели до нового года, т.е. до 17 декабря 2020 включительно, ст. 123 ТК.

Если в компании есть профсоюз, то понадобится дополнительное время на учет его мнения:

- 5 рабочих дней чтобы получить мотивированный ответ профсоюза;
- 3 дня на дополнительные консультации, если они понадобятся, ст. 372 ТК.

## Процедура подготовки графика. Разберитесь кого включать в график

Включайте в график всех сотрудников, которые есть в штате на дату, когда утвердите документ.

Совместители, декретницы, прогульщики, даже те, кто собирается уволиться или кого планируете уволить вы, — все должны быть в графике. Такое требование чиновников есть в **письме Минтруда от 09.04.2020 № 14-2/В-395**.

## Добавлять ли в график тех кто придет в компанию в 2021 году?

Отдельный график именно для этих сотрудников — дополнительная работа, которую делать работодатель не обязан.  
Действуйте так как привыкли.

## Процедура подготовки графика. Соберите пожелания работников

Узнайте у работников когда они хотели бы пойти в отпуск.

Можно подготовить для них **бланки заявлений** или попросить сообщить свои пожелания насчет дат и продолжительности отпуска **по электронной почте.**

## Процедура подготовки графика. Напомните работникам правила

Уважаемый, Иван Иванович!

Просим Вас, заполнить заявление с пожеланиями к датам Вашего отпуска на 2021 год. В график отпусков нужно включить 33 календарных дня Вашего отпуска.

Правила:

1. Первым нужно оформить отпуск продолжительностью 5 календарных дней. Он остался за прошлый рабочий год. Отгулять его нужно до 28.03.2021 года.
2. Оставшиеся 28 календарных дней отпуска можно взять целиком, а можно разделить на части.
3. При делении отпуска на части одна из них не может быть меньше 14 дней непрерывно, ст. 125 ТК. Также просим не оформлять отпуска только на выходные дни, письмо Минтруда от 07.12.2018 № 14-2/ООГ-9754.

Образец заявления ниже. Если будете делить отпуска на части, то просьба согласовать даты и продолжительность частей отпуска с непосредственным руководителем.



## Процедура подготовки графика. Согласуйте разделение отпусков на части с руководителем сотрудника

**Заявление**  
с пожеланиями к заполнению графика отпусков на 2021 год

Прошу запланировать мои отпуска в графике на 2021 год, следующим образом:

Желаемые даты отпуска	Количество дней отпуска	Согласовано/ не согласовано руководителем
22.03.2021–09.04.2021	19	Согласовано <i>Петров</i>
22.09.2021–05.10.2021	14	Согласовано <i>Петров</i>

## Процедура подготовки графика. Совместители

Ставьте такому работнику отпуск так, чтобы он совпадал с отпуском по основному месту работы, ст. 286 ТК.

## Если у совместителя нет справки с плановыми датами отпуска на основной работе

Я работаю по совместительству и подтверждаю, что :

- На основном месте работы, запланировал (а) отпуск в эти же даты.
- К заявлению прилагаю документы, подтверждающие плановые отпуска 2021 на основном месте работы.

*Иванов*

И.И. Иванов

01.12.2020

Начальник отдела кадров

*Лимонина*

Н.С. Лимонина

01.12.2020

Попросите совместителя  
поставить галочку здесь

В этой строчке нужна отметка сотрудника,  
если принес документы с основной работы

## Как события 2020 года, влияли на рабочий год сотрудника

Отпуска без сохранения зарплаты продолжительностью больше чем 14 календарных дней в рабочем году

Время карантина оплачивается по листку нетрудоспособности, то вы весь этот период должны включить в стаж для отпуска

Период нерабочих дней не влияет на отпуск сотрудника. Это время, когда за сотрудником сохранялось рабочее место и должность

Работника не допустили к работе из-за температуры. Не сдвигайте рабочий год, даже если больничный сотруднику не выдали

## Когда отпуск без сохранения зарплаты не сдвигает рабочий год

Анну М. приняли на работу в ООО «Самоцвет» 23.03.2019. Ее первый рабочий год — с **23.03.2019 по 22.03.2020**. Анне предоставляли отпуск без сохранения заработной платы с **11.03.2020 на 23 дня**. При этом **12 дней отпуска** без сохранения заработной платы приходится на рабочий год с 23.03.2019 по 22.03.2020 и еще 11 дней на рабочий период с **23.03.2020 по 22.03.2021**. Так как на каждый рабочий год пришлось меньше 14 дней отпуска за свой счет, рабочие периоды не изменились.

## Работники, которые имеют право брать отпуск в любое удобное время

---



**РАБОТНИК**  
с тремя и более детьми  
в возрасте до 12 лет



**РАБОТНИК**  
в возрасте до 18 лет



**РАБОТНИК,**  
усыновивший ребенка  
в возрасте до трех месяцев



**РОДИТЕЛЬ,**  
опекун, попечитель,  
воспитывающий  
ребенка-инвалида



**РАБОТНИК**  
Крайнего Севера,  
если сопровождает  
ребенка-абитуриента  
в другую местность



**СОТРУДНИК**  
органов внутренних дел,  
который вовремя не использовал  
отпуск по графику



**СУПРУГ**  
военнослужащего



**ИНВАЛИДЫ**  
войны, ветераны  
боевых действий



**ПОЧЕТНЫЕ ДОНОРЫ**  
крови и ее компонентов

## Новые льготы ( законопроект)

Работники с тремя и более детьми в возрасте от 18 лет получают право выбирать даты отпуска в графике или взять отпуск вне графика, если так захотят. Законопроект с такой инициативой Госдума приняла в первом чтении. Поправки чиновники вносят в ст. 262.2 ТК.

Права на льготу не будет как только самому младшему из детей исполнится 14 лет

## Включать ли в график остатки отпусков за прошлые годы

В графике указывайте дни отпуска, на которые в 2021-м работник получит право с учетом своего рабочего года и долгов компании по отпускам.

Укажете только отпуск за 2021 год, а остатки за прошлые годы попытаетесь от проверяющего скрыть — получите штраф и иск от работника, который больше двух лет подряд не отдыхал, ст. 124 ТК.



## Что писать в графике, если работник отпуск за 2021-й использовал авансом.

Если во время пандемии работник использовал дни отпуска авансом и на 2021-й дней отпуска не осталось, ставьте в графике «0». Не нужно ничего придумывать ради того, чтобы соблюсти формальности.

Если указываете отпуска авансом, будьте готовы их предоставить

## Обязательно ли составлять график по отделам

Как в графике отражать работников — по алфавиту или по отделам — решайте сами. Проверяющим это неважно. Делайте так, как удобно вам. Главное, чтобы весь график составили по этому принципу.

## Правда ли, что сотрудникам со стажем в компании от трех лет в график надо включить 29 дней отпуска

Нет, это неправда. Идея о том, что работники, которые трудятся в компании, каждые три года будут получать плюс один дополнительный день к отпуску на постоянной основе, принадлежит гражданам, которые хотят отдыхать больше дней, а не чиновникам.

Поэтому готовиться к этому изменению пока точно не надо, инициатива № 77 Ф66733. Это означает, что в график отпусков на 2021 год не надо включать 29 дней отпуска для сотрудников со стажем в вашей компании больше трех лет.

## Проблемы которые могут быть если не вести график или потерять его. Налоговая

1. Обществу доначислен налог на прибыль в связи с неправомерным включением при формировании резерва суммы на оплату отпусков, исходя из количества дней неиспользованных отпусков за весь период работы в организации.
2. Компания проиграла в судах трех инстанций. Налоговики обязали выплатить налоги в сумме 19 402 682 руб.+ пени и штрафы
3. ... а также графики отпусков, личные карточки при этом не содержат сведений о переносе неиспользованного отпуска.
4. Определение Верховного Суда от 06.10.2020 по делу А44-5623/2019

## Проблемы которые могут быть если не вести график или потерять его. ГИТ

Основанием для привлечения .... к административной ответственности послужили установленные факты ненадлежащего выполнения функций и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством в отношении работников (... график отпусков не утвержден работодателем).

Штраф от 30 000 до 50 000 руб. по ч.1 ст. 5.27 КоАП

## Проблемы которые могут быть если не вести график или потерять его. Суды

в нарушение ст. 123 ТК РФ график отпусков с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не утвержден начальником, в нем **отсутствует дата утверждения**, в связи с чем не представляется возможным установить соблюдены ли сроки утверждения графика отпусков.

**Работники с графиком отпусков не ознакомлены.** График отпусков составлен в установленной форме, однако не ведется, то есть в нем **не проставляются даты переноса отпуска и даты фактического предоставления отпуска.**

Уведомления о начале отпуска работникам не вручаются, каким-либо образом работники работодателем о начале отпуска не уведомляются;

**Решение Московского городского суда от 18.08.2017 по делу № 9931/2017**

# Проблемы которые могут быть если не вести график или потерять его. Суды

Согласно графику отпусков на 2019 год № 4 от 24 декабря 2019 г. работнику ФИО1 запланирована дата отпуска с 16 июля 2019 г. по 16 ноября 2019 г., данный график не утвержден работодателем, **так как отсутствует подпись генерального директора об утверждении графика отпусков.** В нарушение абз. 1 ст. 122 ТК РФ график отпусков не утвержден работодателем.

**Решение Верховного суда Республики Калмыкия от 21.01.2020 № 7-13/2020**

## Можно ли указывать в графике отпусков месяц начала отпуска, а не конкретную дату

Планировать отпуска сотрудников на конкретные даты или указать в графике только месяц — решать вам. Закон допускает оба варианта.

Инспекторы ГИТ тоже придерживаются такой позиции и не штрафуют за графики, где отпуска определили месяцем, а не датой. Однако Роструд все же рекомендует указывать в графике точные даты отпуска. Цель — избежать недоразумений между работником и работодателем.



## Ознакомьте работников с графиком отпусков

Инспектор ГИТ оштрафовал компанию на 31 000 руб. за то, что работодатель не ознакомил сотрудников с графиком отпусков и другими локальными актами. Компания оспаривала законность штрафов, и в итоге Верховный суд прекратил производство по делу. Однако основанием для такого решения суд указал не незаконное предписание ГИТ, а тот факт, что прошел срок давности для привлечения работодателя к ответственности.

**Постановление Верховного суда от 01.11.2018 № 3-АД18-7**

## Как ознакомить работников с графиком если они на удаленке

Если после того, как утвердите график, окажется, что часть ваших сотрудников на удаленке, сделайте из документа выписки и отправьте их работникам по электронной почте или в мессенджер.

Скан полного графика всем сотрудникам не отправляйте, иначе нарушите правила работы с персданными. За это можно не только штраф в 10 000 руб. как должностное лицо получить, но и работу потерять, ст. 13.11 КоАП, подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК.

**Ирина Богомолова,**

Заместитель главного редактора  
журнала «Кадровое дело»,  
[bogomolova@action-media.ru](mailto:bogomolova@action-media.ru)

**Спасибо за внимание!**



Система  
Кадры

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**