**Краткая информационная справка о предоставлении работникам отпусков в соответствии**

**с действующим трудовым законодательством.**

Ежегодный оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней

**(ст.115 ТК РФ)**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от местонахождения подразделения, а именно:

* в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
* в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней

**(Ст.321 ТК РФ)**

 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

* за ненормируемый рабочий день - не менее 3х календарных дней **(Ст. 119 ТК РФ);**
* за вредные условия труда – не менее 7 календарных дней **(Ст. 117 ТК РФ);**
* иные доп. оплачиваемые отпуска, предоставляемые в соответствии с действующими ЛНА кампании

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

**(Ст.122 ТК РФ)**

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

**(Ст.322 ТК РФ)**

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

**(Ст.124 ТК РФ)**

**Ответственность(риски) за нарушение действующего трудового законодательства в части предоставления работникам отпусков**

**Размер денежной компенсации морального вреда** (если работник о ней заявит) определяется по соглашению с работником, а в случае спора - как решит суд (ст. 237 ТК РФ).

**Штраф за непредоставление отпуска** могут назначить, если такое нарушение совершено впервые, по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Тогда его размер может составить для должностного лица от 1 000 до 5 000 руб., а для организации - от 30 000 до 50 000 руб.

За повторное аналогичное нарушение штраф предусмотрен ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, и он уже может составить от 10 000 до 20 000 руб. для должностного лица, а для организации от 50 000 до 70 000 руб.

**Административная ответственность** за непредоставление отпуска, если это нарушение совершено впервые, предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения, штрафа.

За повторное нарушение - ответственность по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа, дисквалификации должностного лица на срок от года до трех лет.

**Алгоритмы решения вопросов по предоставлению работникам неиспользованных остатков отпусков**

**1.3. определение ориентировочных финансовых затрат на предоставление (компенсацию) неиспользованных остатков отпусков работников.**

1. **Проведение внеплановой инвентаризации резерва отпусков и анализ информации**

**1.2. определение доли неиспользованных отпусков, которую можно заменить денежной компенсацией (по соглашению с работником):**

**1.1. определение видов неиспользованных отпусков и количество дней соответственно:**

**1.4. определение перечня работников, которым запрещена замена оплачиваемого отпуска денежной компенсацией :**

**-** беременные женщины;

-работники до 18 лет;

- работники, имеющие право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда не более 7 дней.

**(ч. 3 ст.126 ТК РФ)**

- компенсируются дни ежегодного оплачиваемого отпуска сверх 28 календарных дней **(ч. 1 и 2 ст. 126 ТК РФ);**

ежегодный оплачиваемый отпуск;

- при замене дополнительного отпуска за вредные (опасные) условия труда денежной компенсацией можно заменить не дни указанного отпуска, превышающие 7 календарных дней с учетом ограничений и условий **(****ч. 4 ст. 117** **ТК РФ,** **Письмо** **Минтруда России от 18.06.2020 № 15-1/ООГ-1710);**

дополнительный оплачиваемый отпуск

- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день можете заменить денежной компенсацией без каких-либо ограничений при наличии письменного заявления работника **(****ч. 1 ст. 126** **ТК РФ,** **п. 6** **Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884).**

**Риски:** за неправомерную замену отпуска или его части денежной компенсацией Работодателя могут привлечь к административной ответственности по статье 5.27 КоАП

**1 ВАРИАНТ: увольнение работников с последующим**

**приемом их на работу**

**Риски** для Работодателя в части привлечения к какому – либо виду ответственности отсутствуют. Имеет место риск отказа квалифицированных работников снова прийти в кампанию.

**Недостатки:**

* невозможно решить вопрос по компенсации неиспользованных отпусков в целом по кампании.
* Существенно возрастет нагрузка на службу управления персоналом (оформление увольнения и
* приема сотрудников).
* Одновременная выплата компенсаций может негативно сказаться на финансовом состоянии кампании.
* Отрицательно скажется на производственном процессе (оформление приема занимает определенное время)

**Преимущества:**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

**(Ст. 127 ТК РФ)**

**2 ВАРИАНТ: предоставление в течение календарного года фиксированного количества дней неиспользованного отпуска за прошлые рабочие года (**например, 16 календарных дней)

**Преимущества:**

* Позволяет планировать финансовые расходы на оплату неиспользованных дней оплачиваемых отпусков за прошлые рабочие годы.
* Работники, могут планировать свой отпуск с учетом возможности использования не предоставленных дней прошлых рабочих годов.
* Оформлять отпуск, начиная с субботы. Это позволит включать в отпуск больше выходных дней, а следовательно, быстрее используются остатки отпуска. (данный пример оптимально применять при пятидневной рабочей неделе)
* Улучшится общий корпоративный настрой в кампании

**Риски** для Работодателя в части привлечения к какому – либо виду ответственности отсутствуют. Необходимо в кампании принять ЛНА (распоряжение) о порядке предоставления работникам неиспользованных ранее дней оплачиваемого отпуска за прошлые рабочие годы с обязательным ознакомлением всех работников с эти документом.

**Недостатки:**

* дополнительный учет предоставляемых дней оплачиваемого отпуска за предыдущие годы (как вариант, включение в график отпусков либо ведение отдельного учета дней)
* Может повлиять на производственный процесс, усложнится составление графика отпусков
* потребуется несколько лет на использование работниками остатков отпусков

**3 ВАРИАНТ: предоставление в течение календарного года дней неиспользованного отпуска за прошлые рабочие года в дни, приходящиеся на выходные, с обязательным присоединением одного или двух рабочих дней** (например, пятница-суббота-воскресенье,

 суббота-воскресенье, понедельник, вторник)

 **Риски** для Работодателя в части привлечения к какому – либо виду ответственности отсутствуют. Необходимо составить график отпусков.

Позиция ГИТ, что регулярное предоставление отпуска в выходные дни является скрытой компенсацией за неиспользованную часть отпуска. При этом у работника фактически увеличивалась продолжительность рабочего времени в рабочем году и текущем месяце. А это нарушает требования [статьи 91 ТК РФ](https://yandex.ru/turbo/s/ppt.ru/kodeks.phtml?parent-reqid=1595379971047549-1331864449639222786500137-production-app-host-man-web-yp-177&pcgi=kodeks%3D17%26paper%3D91&utm_source=turbo_turbo)

**Недостатки:**

* дополнительный учет предоставляемых дней оплачиваемого отпуска за предыдущие годы.
* Может повлиять на производственный процесс, усложнится составление графика отпусков.
* Кампания фактически перейдет на 4х дневную рабочую неделю.
* Значительные финансовые затраты на выплату отпускных за прошлые рабочие годы

**Преимущества:**

* Позволяет планировать финансовые расходы на оплату неиспользованных дней оплачиваемых отпусков за прошлые рабочие годы.
* Работники, могут планировать свой отпуск с учетом возможности использования не предоставленных дней прошлых рабочих годов.
* Выходные дни будут оплачиваться
* Оптимально применять при пятидневной рабочей неделе)
* В течение одного года можно предоставить почти 120 дней отпуска за прошлые рабочие годы (40 недель по 3 дня)

**4 ВАРИАНТ: комбинированный**

**выплата денежной компенсации за неиспользованную часть оплачиваемого отпуска в порядке определенном действующим трудовым законодательством с последующим предоставлением оставшихся дней неиспользованного отпуска за прошлые рабочие года (вариант 2 либо вариант 3)**

**Преимущества:**

* Позволяет планировать финансовые расходы на оплату неиспользованных дней оплачиваемых отпусков за прошлые рабочие годы.
* Работник может получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, не увольняясь.
* Для работников, работающих вахтовым методом или в сменном режиме предпочтительнее получить компенсацию.
* Работники, могут планировать свой отпуск с учетом возможности использования не предоставленных дней прошлых рабочих годов.
* Выходные дни будут оплачиваться
* Оптимально применять при пятидневной рабочей неделе)

 **Риски** для Работодателя в части привлечения к какому – либо виду ответственности отсутствуют. Необходимо в кампании принять ЛНА (распоряжение) о порядке предоставления работникам неиспользованных ранее дней оплачиваемого отпуска за прошлые рабочие годы с обязательным ознакомлением всех работников с эти документом. Составить график отпусков.

**Недостатки:**

* дополнительный учет предоставляемых дней оплачиваемого отпуска за предыдущие годы.
* Может повлиять на производственный процесс, усложнится составление графика отпусков.
* Денежная компенсация только по соглашению с Работником.