**Как предоставить ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Предоставьте работнице ежегодный оплачиваемый отпуск после отпуска по беременности и родам, если она попросит и у нее есть неиспользованные дни отпуска. Порядок документального оформления законом не определен. Предлагаем оформить так: пусть работница напишет вам заявление в произвольной форме. Если у вас предусмотрено, оформите приказ об отпуске (как обычно это делаете при оформлении ежегодного отпуска в любое другое время). Также отразите в графике отпусков новый срок отпуска, если он был запланирован на другой срок. Внесите сведения об отпуске в личную карточку.  Отпускные выплатите стандартно - не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска. |  |

**Оглавление:**

1. [Нужно ли предоставить ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам) не по графику](#P18)

2. [Как должно быть оформлено заявление работницы на ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам)](#P40)

3. [Как оформить приказ о предоставлении ежегодного отпуска после декрета (отпуска по беременности и родам)](#P50)

4. [Как указать в личной карточке по форме N Т-2 ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам)](#P62)

5. [Как указать в графике отпусков ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам)](#P70)

6. [Есть ли особенности выплаты отпускных за ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам)](#P81)

7. [Риски при нарушении порядка предоставления ежегодного отпуска после декрета (отпуска по беременности и родам)](#P96)

**1. Нужно ли предоставить ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам) не по графику**

Да, как правило, нужно, если работница об этом попросит.

Предоставьте ей неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска, если она просит их непосредственно после декрета. Стаж работы не имеет значения в этом случае. Но определить границы рабочего года работницы вам все равно может понадобиться, поскольку такой отпуск предоставляется за текущий и прошлые рабочие годы. За будущий рабочий год, который еще не начался к моменту выхода из декрета, то есть [авансом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47420&dst=100025), вы не обязаны предоставлять работнице ежегодный оплачиваемый отпуск ([ч. 4 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=623), [ст. 260](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=1062) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180456&dst=100019) Минтруда России от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519).

Если же работница попросила неиспользованные дни отпуска не сразу после отпуска по беременности и родам, а спустя время и такой срок не запланирован графиком отпусков, вы обязаны предоставить их, только если у нее есть право на отпуск в удобное время по иным причинам. Например, если она воспитывает ребенка-инвалида ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=624), [4 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=626), [ст. 262.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=2194) ТК РФ).

Однако советуем пойти работнице навстречу в любом случае. Ведь если ей нужен отпуск, она все равно его может получить - уйти в отпуск по уходу за ребенком, а после него взять неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска ([ч. 1 ст. 256](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=1056), [ст. 260](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=1062) ТК РФ). А это только усложнит ваш документооборот.

Напомним, что под рабочим годом понимается год, отсчитываемый с даты приема работника на работу, а не календарный год, отсчитываемый с первого января ([ч. 4 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=623) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180456&dst=100020) Минтруда России от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | См. также:   * [Как рассчитать рабочий год для ежегодного очередного отпуска](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48872) * [Как рассчитать период рабочего года для ежегодного отпуска после декретного отпуска (отпуска по беременности и родам)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47996) * [Как рассчитать продолжительность ежегодного отпуска](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47419) * [Как рассчитать число дней (исчислить продолжительность) ежегодного отпуска пропорционально фактически отработанному периоду времени](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48975) * [Можно ли предоставить работнику очередной ежегодный оплачиваемый отпуск во время декрета - отпуска по уходу за ребенком](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48002) |  | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:   * [Как рассчитать рабочий год для ежегодного очередного отпуска](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=266253) * [Как рассчитать период рабочего года для ежегодного отпуска после декретного отпуска (отпуска по беременности и родам)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=266943) * [Как рассчитать продолжительность ежегодного отпуска](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=266254) * [Как рассчитать число дней (исчислить продолжительность) ежегодного отпуска пропорционально фактически отработанному периоду времени](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=267258) * [Можно ли предоставить работнику очередной ежегодный оплачиваемый отпуск во время декрета - отпуска по уходу за ребенком](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=267252) |  |

**2. Как должно быть оформлено заявление работницы на ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.  **Для учреждений:**  Ваш учредитель может установить специальные требования по оформлению внутренних документов (например, использовать специальный бланк, соблюдать требования к реквизитам). Тогда учтите эти требования. |  |

Если работница хочет воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском непосредственно после отпуска по беременности и родам с учетом [ст. 260](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=1062) ТК РФ, пусть напишет вам заявление, если такой отпуск не по графику отпусков. Пишет она его, как и любое другое [заявление на ежегодный отпуск](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47369&dst=100023), в произвольной форме. В частности, пусть укажет:

* Ф.И.О., должность, структурное подразделение (при наличии);
* просьбу предоставить отпуск непосредственно после отпуска по беременности и родам;
* дату начала и количество дней отпуска. Если она указала большее количество дней отпуска, чем ей полагается на дату его подачи, предложите ей переписать заявление, обозначив в нем правильное количество дней отпуска, поскольку вы не должны предоставлять отпуск за будущий рабочий год (об этом мы говорили [выше](#P18));
* свою подпись и дату подачи заявления.

**3. Как оформить приказ о предоставлении ежегодного отпуска после декрета (отпуска по беременности и родам)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.  **Для учреждений:**  Ваш учредитель может установить специальные требования по оформлению внутренних документов (например, использовать специальный бланк, соблюдать требования к реквизитам). Тогда учтите эти требования. |  |

Если вы оформляете приказы об отпусках, то оформите приказ о предоставлении работнице ежегодного оплачиваемого отпуска после декрета, как и любой другой приказ о ежегодном отпуске. В частности, составьте его, например, по унифицированной [форме N Т-6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100201) или по разработанной вами форме, укажите в нем дату начала, окончания и количество календарных дней отпуска. То, что это отпуск после декрета, указывать не нужно. Ознакомьте работницу с приказом под подпись.

Например, если используете унифицированную форму N Т-6, то в [разд. "А"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100203) укажите количество календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска и даты, на которые он приходится.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | См. также: [Как оформить приказ о предоставлении ежегодного отпуска](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47366) |  | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как оформить приказ о предоставлении ежегодного отпуска](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=265763) |  |

**4. Как указать в личной карточке по форме N Т-2 ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам)**

В личной карточке работника по унифицированной форме N Т-2 заполните [разд. VIII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100083) "Отпуск". Укажите, в частности, вид отпуска, его даты, количество дней. В [графе 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100777) "Основание" можно указать реквизиты [приказа об отпуске](#P50), если оформляли.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | См. также: [Как внести в личную карточку сведения о предоставлении работнику ежегодного отпуска за прошлые периоды работы, если вы ее ведете](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47368&dst=100056) |  | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как внести в личную карточку сведения о предоставлении работнику ежегодного отпуска за прошлые периоды работы, если вы ее ведете](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=266245&dst=100056) |  |

**5. Как указать в графике отпусков ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам)**

Если ежегодный отпуск после декрета предоставляете работнице в тот же срок, что запланирован графиком отпусков (вы согласовали с ней такие даты при [составлении графика](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47182)), то дополнительно указывать в нем что-либо не нужно.

В график отпусков нужно включать всех работников, которые на день его утверждения состоят с вами в трудовых отношениях. В нем определяется очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работников, при этом законом не установлено исключений, что следует из [ч. 1 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=624) ТК РФ.

При составлении графика отпусков вы можете поинтересоваться у декретницы, не желает ли она с учетом [ст. 260](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=1062) ТК РФ взять ежегодный оплачиваемый отпуск после декрета.

Если предоставляете работнице ежегодный отпуск после отпуска по беременности и родам, а в графике отпусков запланированы иные даты отпуска, отразите в нем [перенос](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47181&dst=100073) отпуска работницы на другой срок. Например, если используете унифицированную форму N Т-7, то, в частности, в [графе 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100725) этой формы укажите, например, реквизиты [приказа](#P50) на отпуск после декрета (если издавали).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | См. также: [Как внести изменения в график отпусков](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47271) |  | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как внести изменения в график отпусков](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=265766) |  |

**6. Есть ли особенности выплаты отпускных за ежегодный отпуск после декрета (отпуска по беременности и родам)**

Нет, особенности законом не предусмотрены. Так, отпускные вам нужно выплатить минимум за три календарных дня до начала отпуска ([ч. 9 ст. 136](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=100930) ТК РФ, Письма Роструда от 14.05.2020 [N ПГ/20884-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=195901&dst=100010), от 30.07.2014 [N 1693-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=139436&dst=100009)).

Если же, например, вы выплачиваете отпускные с нарушением данного срока, то выплатите их с учетом процентов в порядке [ст. 236](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=2252) ТК РФ. Причем сделать это нужно независимо от того, виноваты вы в нарушении срока выплаты или нет. Такое правило распространяется и на тот случай, когда работница написала заявление на отпуск менее чем за три календарных дня до его начала. О других рисках расскажем ниже.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | См. также:   * [Как рассчитать средний заработок для оплаты отпусков](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=38948) * [За какой срок подается (пишется) заявление на ежегодный отпуск работником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=47369&dst=100014) * [Как определить срок выплаты отпускных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=49391&dst=100015) |  | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:   * [Как рассчитать средний заработок для оплаты отпусков](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=236678) * [За какой срок подается (пишется) заявление на ежегодный отпуск работником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=265772&dst=100014) * [Как определить срок выплаты отпускных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=281996&dst=100015) |  |

**7. Риски при нарушении порядка предоставления ежегодного отпуска после декрета (отпуска по беременности и родам)**

В этом случае у вас возможны, в частности, следующие риски:

* административная ответственность по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492192&dst=7444), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492192&dst=7446) КоАП РФ - например, это возможно, если не предоставите работнице неиспользованные ею дни ежегодного оплачиваемого отпуска непосредственно после декрета;
* административная ответственность по [ч. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492192&dst=8769), [7 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492192&dst=7456) КоАП РФ - например, если выплатите отпускные по вашей вине менее чем за три календарных дня до начала отпуска.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | См. также:   * [Какая предусмотрена ответственность работодателя за нарушение обязательств, связанных с отпусками](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48396) * [Как рассчитать компенсационную выплату за задержку зарплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=38586) |  | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:   * [Какая предусмотрена ответственность работодателя за нарушение обязательств, связанных с отпусками](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=256066) * [Как рассчитать компенсационную выплату за задержку зарплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=236948) |  |